

**KORELASI ANTARA PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN SERTIFIKASI GURU DENGAN KINERJA GURU  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI PEDAN KLATEN  
TAHUN 2013**



**Oleh:**

**ABDULLAH SYUKUR**

**NIM. 11.403.1.022**

**TESIS**

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan Islam

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SURAKARTA**

**2014**

**KORELASI ANTARA PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH DAN SERTIFIKASI GURU DENGAN KINERJA GURU MADRASAH  
TSANAWIYAH NEGERI PEDAN KLATEN TAHUN 2013**

**ABDULAH SYUKUR**

**ABSTRAK**

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif korelasional ini bertujuan untuk: 1) mengetahui korelasi antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru pada MTsN Pedan Klaten, 2) mengetahui korelasi antara sertifikasi guru dengan kinerja guru, dan 3) mengetahui korelasi antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober - Desember 2013.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat korelasi antara variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,405 dan p-value sebesar 0,026. (2) terdapat korelasi antara sertifikasi guru dengan kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,400 dan p-value sebesar 0,029. (3) terdapat korelasi bersama-sama persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,702 dan p-value sebesar 0,004. Sedangkan nilai  $R^2$  adalah 0,344 atau 34,4% berarti kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru sebesar 34,4%, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, sertifikasi guru, kinerja guru

## **ABSTRACT**

### **CORRELATION BETWEEN THE PERCEPTION OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND TEACHER CERTIFICATION WITH THE TEACHER PERFORMANCE IN STATE JUNIOR HIGH SCHOOL (MTsN) OF PEDAN, KLATEN, YEAR 2013**

ABDULAH SYUKUR

This study aims at: 1) determining the correlation between perceptions of principle leadership and teacher performance, 2) determining the correlation between teacher certification and teacher performance, and 3) determining the correlation between perceptions of principal leadership and teacher certificate as well as the performance of teachers.

The method used was quantitative correlational method. The research was conducted in MTsN Pedan, Klaten. The research populations were teachers of MTsN Pedan, Klaten, consisting of 30 teachers.

The results of this study indicate that: (1) there is a correlation between perception of principle leadership and teacher performance. It can be seen from the correlation value of 0.405 and p-value of 0.026. (2) There is a correlation between teacher certification and teacher performance. It can be seen from the correlation value of 0.4000 and p-value of 0.029. (3) There is a correlation between perception of principal leadership and teacher certification as well as teacher performance. From the F test, the value of F is 6.702 and p -value is 0.004. Meanwhile, the value of  $R^2$  is 0.344 or 34.4%. It means that the teacher performance can be explained by perception variable toward the principle leadership and teacher certification of 34.4 %, while the remaining is 65.6 % influenced by other variables.

Keywords: perceptions of principal leadership, teacher certification, teacher performance

۲.۱۳

(1 :

( 3

( 2

.

(1) :

. 0.026 - p 0.405

- p 0.400

(2)

(3) . 0.029

. 0.004 - p 6.702

,

,

:

.

## **MOTTO**

Artinya: “Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (Al Azhab : 21)

## **PERSEMBAHAN**

Dalam perjuangan mengarungi kehidupan tanpa batas, dengan cucuran keringat dan air mata kupersembahkan karya tulis tesis ini teruntuk orang- orang yang senantiasa hadir dan berharap keindahan-Nya. Kupersembahkan bagi yang tetap setia berada di ruang dan waktu dalam hidupku, kukhususkan kepada:

- ❖ Bapak dan Ibuku terhormat, dalam keheningan malam yang selalu melafadzkan do'a-do'a agar ilmu yang didapat putra- putrinya bermanfaat.
- ❖ Guru- guruku yang telah sabar mendidikku.
- ❖ Nusa, Bangsa dan Agamaku.
- ❖ Semua Handaitaulan di mana saja berada.

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Institut Agama Islam (IAIN) Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lain sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, Januari 2014

Yang Menyatakan,

**Abdullah Syukur**

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan *alhamdulillah rabill alamin*, puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT. Hanya karena rahmat, hidayah dan kemuliaan-Nya penyusun dapat menyelesaikan karya tulis tesis ini.

Tesis yang berjudul “Korelasi antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sertifikasi Guru Dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten Tahun 2013” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Strata Dua pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Untuk itu, Penyusun menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. H Imam Sukardi, M.Ag, selaku Rektor IAIN Surakarta.
2. Prof. Dr. H. Nashruddin Baidan, selaku direktur Pascasarjana IAIN Surakarta
3. Dr. H Purwanto, M.Pd., sebagai Ketua Jurusan dan sekaligus Pembimbing II
4. Prof. Dr.H Usman Abu Bakar, M.A., sebagai Pembimbing I.
5. Seluruh Dosen dan staf Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
6. Kepala Madrasah dan guru-guru MTs Negeri Pedan Klaten
7. Staf perpustakaan IAIN Surakarta.
8. Orang tua tercinta.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penyusun menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Januari 2014

**(Abdullah Syukur)**  
**NIM. 11.403.1.022**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS.....	15
A. Diskripsi Teori .....	9
1. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	9
a. Pengertian Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	9
b. Indikator Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
2. Sertifikasi Guru .....	14
a. Pengertian Sertifikasi Guru.....	14
b. Indikator Sertifikasi Guru .....	25

3. Kinerja Guru .....	30
a. Pengertian Kinerja Guru .....	30
b. Indikator Kinerja Guru .....	32
4. Korelasi Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru .....	34
5. Korelasi Antara Sertifikasi Guru Dengan Kinerja Guru .....	36
6. Korelasi Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sertifikasi Guru Dengan Kinerja Guru .....	37
B. Penelitian Yang Relevan .....	38
C. Kerangka Berpikir .....	40
D. Pengajuan Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Metode Penelitian .....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
C. Populasi dan Sampel .....	48
D. Teknik Pengumpulan Data .....	49
1. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	50
a. Jenis Instrumen .....	50
b. Aturan skoring .....	50
c. Definisi konseptual .....	50
d. Definisi operasional .....	50
e. Kisi-kisi .....	51
f. Penulisan butir .....	52
g. Uji Coba instrumen .....	52
2. Sertifikasi Guru .....	54
a. Jenis Instrumen .....	54
b. Aturan skoring .....	54
c. Definisi konseptual .....	55
d. Definisi operasional .....	55
e. Kisi- kisi .....	
f. Penulisan butir .....	
g. Uji Coba instrumen .....	

3. Kinerja Guru .....	57
a. Jenis Instrumen .....	58
b. Aturan skoring.....	59
c. Definisi konseptual .....	59
d. Definisi operasional .....	59
e. Kisi-kisi .....	60
f. Penulisan butir.....	60
g. Uji Coba instrument .....	61
E. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN .....	71
A. Diskripsi Data .....	71
1. Variabel Persepsi terhadap Kepemimpinan KS ( $X_1$ ) .....	71
2. Variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) .....	73
3. Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) .....	74
B. Pengujian Prasyarat .....	75
1. Uji Normalitas.....	75
2. Uji Linearitas atau Keberartian Regresi.....	77
C. Pengujian Hipotesis.....	79
1. Korelasi Persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan .... Kinerja guru .....	79
2. Korelasi sertifikasi guru dengan kinerja guru .....	81
3. Korelasi persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah.. Dan sertifikasi guru dengan kinerja guru .....	84
D. Pembahasan.....	90
BAB V PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan .....	98
B. Implikasi.....	99
C. Saran- Saran .....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Aturan Skoring Persepsi terhadap Kepemimpinan KS.....	50
Tabel 3.2	Kisi- kisi Instrumen Persepsi terhadap Kepemimpinan KS ....	51
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Persepsi terhadap Kepemimpinan KS .....	53
Tabel 3.4	Reliabilitas Variabel Persepsi terhadap Kepemimpinan KS ...	55
Tabel 3.5	Aturan Skoring Sertifikasi .....	56
Tabel 3.6	Aturang skoring kinerja guru .....	58
Tabel 3.7	Kisi- kisi Kinerja Guru .....	59
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	61
Tabel 3.9	Reliabilitas Variabel Kinerja Guru .....	65
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Data Penelitian .....	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Persepsi terhadap Kepemimpinan KS....	72
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Sertifikasi Guru .....	73
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....	75
Tabel 4.5	Uji Normalitas .....	76
Tabel 4.6	Uji Linieritas atau Keberartian Regresi .....	78
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi .....	79
Tabel 4.8	Hasil Uji t .....	80
Tabel 4.9	Hasil Uji Korelasi Product Moment .....	81
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi.....	82
Tabel 4.11	Hasil Uji t .....	83
Tabel 4.12	Hasil Uji Korelasi Product Moment .....	84
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi .....	85
Tabel 4.14	Hasil Uji t .....	86
Tabel 4.15	Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.16	Uji Koefisien Determinan .....	88
Tabel 4.17	Hasil Korelasi Product Moment .....	89

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir.....	45
Gambar 4.1 Grafik Data Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	72
Gambar 4.2 Grafik Data Variabel Sertifikasi Guru .....	74
Gambar 4.3 Grafik Data Variabel Kinerja Guru .....	75
Gambar 4.4 Grafik Normalitas .....	77

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga menjadi bahan pembicaraan banyak orang berkaitan dengan kinerja, totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdian. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, yang akhirnya bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Walaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, mungkin ada pada sistem yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi (Isjoni, 2004)

Ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada mutu pendidikan?. Dilihat sistem pendidikan nasional kita, dengan sering terjadinya pergantian kurikulum secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri, sehingga perubahan tersebut dapat menjadi beban psikologis bagi guru yang dapat membuat guru frustrasi. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal dan tidak demikian halnya guru profesional.

Kualitas mutu pendidikan sekarang ini masih membutuhkan banyak perhatian dari segi tenaga kependidikan. Dalam hal ini khususnya guru sebagai tenaga profesional yang menyampaikan pesan pembelajaran kepada peserta didik akan dapat diterima dengan baik ketika guru memiliki kinerja yang baik. Tidak kalah pentingnya juga kepala sekolah sebagai manajer yang mengatur suatu lembaga pendidikan yang harus memiliki kecakapan dan wawasan yang layak dalam memimpin institusi pendidikan.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Mulyasa (2003: 107) mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai aturan yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Bafadal (2003: 44) mengemukakan persepsi terhadap kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai aturan yang berlaku memberikan petunjuk, dan pengawasan, meningkatkan kualitas tenaga kependidikan. Kemampuan membangun persepsi yang baik bagi bawahannya harus diwujudkan kepala

sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sehingga dengan peran kepala sekolah tersebut akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Menurut Samsudin (2006: 200-201) sertifikasi guru yang di gulirkan pemerintah saat ini sebagai syarat menjadi guru yang profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang disertai dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru memiliki kompetensi yang diharapkan sehingga menjadikan guru yang profesional. Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Akan tetapi, banyak guru yang setelah lulus sertifikasi belum memiliki kompetensi profesional seperti menurunnya kinerja guru, mutu pembelajaran dan mutu pendidikan. Salah satu faktor kelemahan guru masih adanya guru yang belum memiliki kinerja tinggi yang seharusnya diimplementasikan dalam proses pembelajaran, sikap profesional dalam melaksanakan tugasnya belum dilakukan dengan sepenuh hati.

Dalam hal ini sesuai kebijakan pemerintah dengan adanya Undang-Undang Guru dan Dosen yang menjelaskan tentang kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang bersertifikasi sebagai pendidik yang profesional dalam



bidangnya. Dengan pemberian sertifikat kepada guru maka guru tersebut adalah mengemban fungsi dan tugas profesi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang ideal akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan profesinya.

Realitasnya bahwa kinerja guru di MTsN Pedan dibandingkan dengan madrasah lain masih relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi baik siswa maupun guru di bidang akademik dan non akademik peringkatnya masih rendah. Sampai saat ini guru yang bersertifikasi sejumlah 27 orang. Dalam keadaan ini Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten masih belum memiliki mutu dan kualitas yang baik dibandingkan dengan sekolah lain. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi bidang akademik maupun nonakademik masih di peringkat bawah. Hal ini kemungkinan dikarenakan masih lemahnya kinerja guru.

Dengan berdasar uraian diatas maka penulis akan mengadakan penelitian tentang “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sertifikasi Guru Dengan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten Tahun 2013”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah:

1. Guru di MTsN Pedan dibandingkan dengan madrasah lain masih relatif rendah dalam bidang akademik maupun non akademik
2. Banyak guru yang setelah lulus sertifikasi belum memiliki kompetensi profesional seperti menurunnya kinerja guru, mutu pembelajaran dan mutu pendidikan.
3. Guru yang belum memiliki kinerja tinggi yang seharusnya diimplementasikan dalam proses pembelajaran, sikap profesional dalam melaksanakan tugasnya belum dilakukan dengan sepenuh hati.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian ini membatasi pada hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten tahun 2013.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang ada, dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian meliputi manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis.

1. Manfaat secara praktis
  - a. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi madrasah yang dapat memberikan gambaran dan pertimbangan kepada sekolah bahwa kinerja guru dalam pembelajaran, mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan tujuan pendidikan di madrasah.
  - b. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi guru yaitu sebagai landasan dan pedoman dalam peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas sebagai wujud pelaksanaan tugas profesi.
  - c. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan kebijakan di madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

- d. Hasil penelitian ini bermanfaat bagisiswa yang berguna untuk memanfaatkan optimalisasi kinerja guru dalam pembelajaran guna meningkatkan mutu pembelajaran siswa dalam menerima pelajaran sehingga prestasi belajar dapat ditingkatkan.

## 2. Manfaat secara teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pertimbangan strategis bagi para pembaca, khususnya bagi penyelenggara pendidikan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Pedan, dalam peningkatan kualitas sekolah atau madrasah.
- b. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk pengembangan kompetensi guru untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam mengajar dalam kesehariannya.
- c. Penelitian ini bermanfaat bagi pembaca, yaitu dapat memberikan informasi dan pengetahuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini bermanfaat bagi peneliti yang dapat menambah ilmu pengetahuan dan merupakan wahana untuk menerapkan ilmu pengetahuan pada Madrasah Tsanawiyahdi Kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten.

## **BAB II**

### **KERANGKA TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah**

###### **a. Pengertian Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Persepsi merupakan proses mengorganisir dan menginterpretasi data-data yang berhubungan dengan perasaan menurut hasil pengalaman sebelumnya. Suatu persepsi dapat diartikan sebagai sensasi penuh arti. Persepsi menghadirkan identifikasi mental atau pengakuan. Menurut Walgito (2003: 46) bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian, terhadap stimulus yang diterima organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu.

Persepsi menurut Slameto (2003: 102) adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat inderanya yaitu penglihat, pendengar, peraba, perasa dan pencium. Persepsi merupakan suatu proses penafsiran seseorang terhadap sesuatu yang dilihatnya dengan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan

makna tertentu kepada lingkungannya. Persepsi juga merupakan proses pengenalan terhadap sesuatu yang ada dan terjadi disekitarnya.

Menurut Budi (2005: 8) persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus baik dari dalam maupun luar individu. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi. Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri.

Dengan demikian persepsi adalah respon terhadap stimulus baik dari dalam maupun luar individu. Persepsi itu selalu dipengaruhi oleh kemampuan dan kematangan serta pengalaman seseorang. Jadi setiap persepsi seorang guru akan berbeda terhadap objek yang sama. Perbedaan persepsi ini di pengaruhi oleh faktor pribadi. Pribadi seseorang berbeda dari pribadi yang lain, sebagai bukti keunikan manusia, sehingga faktor pribadi ini mengakibatkan perbedaan persepsi terhadap rangsangan yang sama.

Hadjisarosa (2002:51), Kepala Sekolah merupakan salah satu sumberdaya sekolah yang disebut sumberdaya manusia jenis manajer (SDM-M) yang memiliki tugas dan fungsi *mengkoordinasikan dan menyeraskan* sumberdaya manusia jenis pelaksana (SDM-P) melalui sejumlah *input* manajemen agar SDM-P menggunakan jasanya untuk bercampur tangan dengan sumberdaya selebihnya, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2007:83).

Dalam satuan pendidikan Kepala Sekolah menduduki dua jabatan penting untuk bisa menjamin kelangsungan proses pendidikan sebagaimana yang digariskan oleh peraturan perundang-undangan. Pertama, Kepala Sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Kedua, kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya (Anwar, 2003:75).

Sebagai pengelola pendidikan, Kepala Sekolah bertanggungjawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Kepala

Sekolah juga bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu, Kepala Sekolah sebagai pengelola pendidikan mempunyai tugas mengembangkan kinerja para personal, terutama guru ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Sebagai pemimpin formal, Kepala Sekolah bertanggungjawab atas tercapainya tujuan pendidikan melalui upaya menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, Kepala Sekolah mempunyai tugas melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun penciptaan iklim sekolah yang kondusif bagi terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Bog dalam Anwar (2003:77), mengemukakan empat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan, yaitu.

- 1) Kemampuan mengorganisasikan dan membantu staff di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di sekolah dalam bentuk program yang lengkap.
- 2) Kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk disiplin dan kepercayaan pada diri sendiri dan anggota staff sekolah lainnya.
- 3) Kemampuan untuk membina dan memupuk kerja sama dalam mengajukan dan melaksanakan program-program supervisi.



- 4) Kemampuan untuk mendorong dan membimbing serta segenap staff sekolah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan tanggungjawab berpartisipasi secara aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-tujuan sekolah itu sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas maka persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan proses mengorganisir dan menginterpretasi data-data yang berhubungan dengan Kepala Sekolah yang mempunyai tugas dan fungsi mencapai keberhasilan sekolah dan penggerak kehidupan sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah Kepala Sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku Kepala Sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku kepemimpinan yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

#### **b. Kepemimpinan**

Umar (2003:31) kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota

kelompok. Dari pendapat tersebut bahwa keinginan untuk mengikuti pemimpin bukan semata-mata dari pimpinan tapi juga dari bawahan, karena kepribadian pemimpin memang pantas untuk dicontoh. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada landasan manajerial yang kokoh.

Mulyasa (2007:107), menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengertian lain kepemimpinan menurut Martoyo (2003:176) adalah “Keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Sedangkan Ariani (2003:97) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektifitas maksimum dan kerjasama dari setiap individu.

Wahjosumidjo (2007:15), mendefinisikan kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peranan sentral kepemimpinan dalam organisasi dan dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks perlu dipahami dan dikaji secara terkoordinasi, sehingga peranan kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif.

Tannenbaum, et.al., dalam Wahjosumidjo (2007:17), mendefinikan kepemimpinan bahwa “*Leadership is interpersonal influence exercised in a situation, and directed, through the communication process, toward the attainment of a specified goal or goals.*” Kepemimpinan adalah pengaruh hubungan antar pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi, mengarahkan, sampai proses komunikasi, ke arah pencapaian dari suatu tujuan ke tujuan yang telah ditetapkan.

Sifat-sifat kepemimpinan menurut Edwin Ghiselli (Handoko 2003:296) diantaranya yaitu.

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) *Inisiatif*, atau kemampuan untuk bertindak dan tidak tergantung.

Berdasarkan uraian di atas maka kepemimpinan kemampuan seorang dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Memimpin dalam proses pengarahan dan pengelolaan di lingkungan sekolah terutama dalam bidang pendidikan.

### **c. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Depdikbud (2003:15), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wahjosumidjo (2007:119), mendefinisikan kepemimpinan Kepala Sekolah adalah salah satu perwujudan kepemimpinan nasional yaitu kepemimpinan Pancasila, satu potensi atau kekuatan yang mampu memberdayakan segala daya sumber masyarakat dan lingkungan yang dijiwai oleh sila-sila Pancasila mencapai tujuan nasional dalam situasi tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, ada beberapa tugas yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, antara lain mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, menggerakkan, melindungi, memberikan teladan, dan memberikan bantuan kepada warga sekolah, khususnya kepada guru.

Agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, kepala sekolah dituntut memiliki beberapa kompetensi yang disyaratkan. Anwar (2003:77) menyatakan bahwa kompetensi yang disyaratkan untuk dimiliki oleh setiap kepala sekolah mengacu pada tiga hal.

- 1) Menunjuk pada karakteristik pribadi pemimpin yang tercermin pada setiap sikap dan tindakannya;
- 2) Mengacu pada suatu kemampuan untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan;
- 3) Menunjuk kepada suatu kinerja yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih kepemimpinan kepala sekolah yang bersumber pada tipe kepemimpinan demokratik. Kartono (2002: 164), menyatakan bahwa pemimpin yang demokratis merupakan pembimbing yang baik bagi anggotanya. Dia menyadari bahwa tugasnya ialah mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari semua anggotanya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama kepada setiap anggota; menghendaki adanya partisipasi aktif dari setiap anggota; menerima nasihat dari semua pihak; memanfaatkan keunggulan setiap anggota seefektif mungkin; merasa memerlukan dukungan dan bantuan dari bawahan; memberikan penghargaan kepada bawahan; dan mendelegasikan tugas kepada bawahan sesuai dengan deskripsi tugas dan kemampuan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator tipe kepemimpinan demokratik tersebut sejalan dengan prinsip-

prinsip kepemimpinan yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagaimana disebutkan dalam Buku *Panduan Manajemen Sekolah*, yakni: konstruktif, kreatif, partisipasif, kooperatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, adaptabel dan fleksibel (Depdikbud, 2004:13-14). Oleh karena itu, ada sepuluh indikator kepemimpinan kepala sekolah yang dipilih dalam penelitian ini.

- 1) Konstruktif, artinya kepala sekolah harus mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal;
- 2) Kreatif, artinya kepala sekolah harus selalu mencari gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya;
- 3) Partisipasif, artinya mendorong keterlibatan semua pihak yang terkait dalam setiap kegiatan di sekolah;
- 4) Kooperatif, artinya mementingkan kerjasama dengan staf dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan;
- 5) Delegatif, artinya berupaya mendelegasikan tugas kepada staf, sesuai dengan deskripsi tugas atau jabatan serta kemampuan mereka;
- 6) Integratif, artinya selalu mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dihasilkan sinergi untuk mencapai tujuan sekolah;
- 7) Rasional dan obyektif, artinya dalam melaksanakan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasio dan obyektif;

- 8) Pragmatis, artinya dalam menetapkan kebijakan atau target, kepala sekolah harus mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolah;
- 9) Keteladanan, artinya dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik.
- 10) Adaptabel dan fleksibel, artinya kepala sekolah harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan situasi kerja yang memudahkan staf untuk beradaptasi (Depdikbud, 2002:13-14).

Kepemimpinan kepala Sekolah sangat dipengaruhi lima hal (Rukmanda, 2007:31).

- 1) Kepribadian yang kuat mengembangkan pribadi yang percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial;
- 2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik;
- 3) Pengetahuan yang luas dengan selalu menjadi manusia pembelajar;
- 1) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai Kepala Sekolah, yaitu. ketrampilan teknis: menyusun jadwal, memimpin rapat, dll; dan keterampilan hubungan kamanusiaan: bekerja sama dengan orang lain, memotivasi, mendorong guru dan staf, dan lain-lain.

- 4) Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahan.

**d. Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Guru**

Kaitannya dengan peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru, bahwa setiap pemimpin bertanggungjawab mengarahkan apa yang baik bagi guru, dan dia sendiri harus berbuat baik. Pemimpin juga harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Mulyasa (2003: 107) mengemukakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Bafadal (2003: 44) mendefinisikan kepemimpinan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai aturan yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan.



Seorang pimpinan yang menjadi suri tauladan bagi bawahannya sehingga membangun sikap dan perilaku bagi tenaga kependidikan. Seperti yang tertera pada Al Qur'an surat Al Azhab ayat 21 yang menjelaskan tentang bagaimana persepsi seseorang muslim terhadap kepemimpinan Rasulullah SAW. Allah berfirman dalam Al Qur'an surat Al Azhab : 21

Artinya: “Sesungguhnya Telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah” (Depag RI, 2008: 135)

#### **e. Indikator Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan pandangan pikiran dari seorang guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah maka indikatornya tidak terlepas dari pandangan seorang guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri.

Setiap orang yang diangkat sebagai pemimpin didasarkan atas kelebihan-kelebihan yang dimiliki daripada orang-orang yang dipimpinnya. Untuk menjadi pemimpin diperlukan syarat-syarat tertentu yang berbeda satu sama lain menurut golongan dan fungsi jabatan yang

dipegang, akan tetapi sifat-sifat kepemimpinan secara umum menurut Purwanto, (2007: 55) antara lain: 1) rendah hati dan sederhana; 2) bersifat suka menolong; 3) sabar dan memiliki kesetabilan emosi; 4) percaya pada diri sendiri; 5) jujur, adil dan dapat dipercaya; dan keahlian dalam jabatan.

Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai nilai yang positif, untuk mengarah pada suatu perilaku yang mendukung bagi terciptanya proses kegiatan belajar mengajar yang kondusif. Guru yang profesional yang mempunyai sertifikasi pendidik selayaknya mempersepsikan kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang ideal agar terbentuk kepribadian guru yang baik pula.

Sesuai dengan dari persepsi kepemimpinan rasul yang mempunyai sifat *shidiq*, *amanah*, *tabligh* dan *fathonah*. Hasibuan (2009: 33) juga mengungkapkan tentang persepsi terhadap kepemimpinan yaitu pemimpin sebagai teladan bagi bawahannya yang jujur, dapat dipercaya, dan cerdas.

Berdasarkan hal di atas maka indikator persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan seorang guru tentang bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin, yang *shidiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan) dan *fathonah* (cerdas) yang meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.

## **2. Sertifikasi Guru**

### **a. Pengertian Sertifikasi Guru**

Menurut Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pengertian sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Perlunya ada sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, bukan saja untuk memenuhi persyaratan sebuah profesi yang menuntut adanya kualifikasi minimum dan sertifikasi, juga dimaksudkan agar guru dan dosen dapat diberi tunjangan profesi oleh negara. Tunjangan profesi itu diperlukan sebagai syarat mutlak sebuah profesi agar penyandang profesi dapat hidup layak dan memadai, apalagi hingga saat ini guru dan dosen masih tergolong kelompok yang berpenghasilan rendah yang harus dibantu meningkatkan kesejahteraan melalui undang-undang.

Berdasarkan kepentingan tersebut, maka dalam Undang-Undang Guru dan Dosen dengan tegas dirumuskan pada pasal 16, bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi guru yang diangkat oleh pemerintah dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang memiliki sertifikat pendidik yang besarnya setara dengan satu kali

gaji pokok yang diangkat oleh pemerintah pada tingkatan masa kerja dan kualifikasi yang sama. Tunjangan profesi ini dialokasikan dalam APBN dan APBD. Subtansi yang sama bagi dosen diatur dalam pasal 53 UUGD. Dengan demikian maka diskriminasi antara guru dan dosen yang berstatus PNS dan non PNS tidak akan terjadi lagi.

Sertifikasi pendidik bagi guru diatur dalam pasal 11 ayat (2) dan (3) Undang-undang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa sertifikat pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga pendidikan yang telah terakreditasi yang ditetapkan oleh pemerintah dan dilaksanakan secara transparan, objektif dan akuntabel. Setiap orang yang memiliki sertifikat pendidik itu memiliki kesempatan yang sama untuk diangkat menjadi guru pada satuan pendidikan tertentu (pasal 12 UUGD).

Agar sertifikat pendidik dapat diperoleh oleh guru yang berstatus PNS dan Non PNS tanpa banyak hambatan, maka pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran, termasuk untuk meningkatkan kualifikasi akademik (pasal 13 ayat 1 UUGD). Selain tunjangan profesi, bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik, dan yang belum tersertifikasi akan disediakan oleh Negara tunjangan fungsional atau tunjangan sejenis kepada guru, baik yang berstatus PNS maupun Non PNS. Tunjangan yang dimaksud ini dialokasikan dalam APBN dan atau

APBD, sehingga tidak ada keraguan bahwa tunjangan ini tidak akan dilaksanakan oleh pemerintah (pasal 17 UUGD).

Kebijakan sertifikasi pemerintah menggunakan dasar hukum sebagai landasan hukumnya. Adapun dasar hukum pelaksanaan sertifikasi yaitu: a). Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, b). Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, c). Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, d). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2005 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik, e). Fatwa/Pendapat Hukum Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. I.U.M.01.02-253, f). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan, g). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru Dalam Jabatan melalui jalur pendidikan, h). Pedoman Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan untuk Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Adapun mengenai prinsip kebijakan sertifikasi guru adalah: dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Objektif yaitu mengacu kepada proses perolehan sertifikat pendidik yang impartial, tidak diskriminatif, dan memenuhi standar pendidikan nasional. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada

para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

Kebijakan sertifikasi guru berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru. Sertifikasi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang disertai dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (NON PNS/Swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan (Muslich, 2007:8).

Sertifikasi guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Program sertifikasi pendidik dilaksanakan dalam rangka memenuhi amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Sertifikasi gurudilaksanakan secara terencana dan sistematis. Agar pelaksanaan program sertifikasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien harus direncanakan secara matang dan sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sedangkan standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang kemudian dikembangkan menjadi kompetensi guru TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran. Untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru, perlu dilakukan uji kompetensi.

Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah, untuk alasan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan sertifikasi guru serta penjaminan kualitas hasil sertifikasi, jumlah peserta pendidikan profesi dan uji kompetensi setiap tahunnya ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan jumlah yang ditetapkan pemerintah tersebut, maka disusunlah kuota guru peserta sertifikasi untuk masing-masing Provinsi dan Kabupaten/Kota. Penyusunan dan penetapan kuota tersebut didasarkan atas jumlah data individu guru per Kabupaten/Kota yang masuk di pusat data Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Persyaratan Sertifikasi Guru dengan ujian sertifikasi dibedakan menjadi dua, yaitu persyaratan akademik dan nonakademik. Adapun persyaratan akademik adalah: 1) Bagi guru TK/RA , kualifikasi akademik minimum D4/S1, latar belakang pendidikan tinggi di bidang PAUD, Sarjana Kependidikan lainnya, dan Sarjana Psikologi, 2) Bagi guru SD/MI kualifikasi akademik minimum D4/S1 latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain, atau psikologi, 3) Bagi guru SMP/MTs dan SMA/MA/SMK, kualifikasi akademik minimal D4/S1 latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, 4) Bagi guru yang memiliki prestasi istimewa dalam bidang akademik, dapat diusulkan mengikuti ujian sertifikasi berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah, dewan guru, dan diketahui serta disahkan oleh kepala cabang dinas dan kepala dinas pendidikan.

Persyaratan non-akademik untuk ujian sertifikasi dapat diidentifikasi adalah: a). Umur guru maksimal 56 tahun pada saat mengikuti ujian sertifikasi, b). Prioritas keikutsertaan dalam ujian sertifikasi bagi guru didasarkan pada jabatan fungsional, masa kerja, dan pangkat/golongan, c). Bagi guru yang memiliki prestasi istimewa dalam non akademik, dapat diusulkan mengikuti ujian sertifikasi berdasarkan rekomendasi dari kepala sekolah, dewan guru, dan diketahui serta disahkan oleh kepala cabang dinas dan kepala dinas pendidikan, d).



Jumlah guru yang dapat mengikuti ujian sertifikasi di tiap wilayah ditentukan oleh Ditjen PMPTK berdasarkan prioritas kebutuhan.

Secara umum tujuan sertifikasi guru adalah untuk meningkatkan mutu dan menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan kompetensi peserta agar mencapai standar kompetensi yang ditentukan. Secara khusus program ini bertujuan: meningkatkan kompetensi guru dalam bidang ilmunya, memantapkan kemampuan mengajar guru, menentukan kelayakan kompetensi seseorang sebagai agen pembelajaran, sebagai persyaratan untuk memasuki atau memegang jabatan profesional sebagai pendidik, mengembangkan kompetensi guru secara holistik sehingga mampu bertindak secara profesional, meningkatkan kemampuan guru dalam kegiatan penelitian dan kegiatan ilmiah lain, serta memanfaatkan teknologi komunikasi informasi untuk kepentingan pembelajaran dan perluasan wawasan.

Adapun manfaat ujian sertifikasi guru adalah: melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru, melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional, menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK , dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan pendidikan, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan (LPTK) dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari

ketentuan-ketentuan yang berlaku, Memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.

Sesungguhnya paradigma baru pendidikan nasional, telah menempatkan pendidik sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Dalam ketentuan umum UUGD ( pasal 1) pengertian professional diberi rumusan:“Profesional adalah kegiatan atau yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi”.

Selain itu dalam pasal 1 ayat 1 butir 1 UUGD ditetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah termasuk pendidikan usia dini.

Kedudukan guru sebagai tenaga professional diatur lebih rinci pada pasal 2 ayat 1 UUGD disebutkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan

kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik ( pasal 2 ayat 2 UUGD).

Prosedur sertifikasi guru dalam penyelenggaraan ujian sertifikasi guru melibatkan unsur lembaga, sumberdaya manusia, dan sarana pendukung. Lembaga penyelenggara ujian sertifikasi adalah LPTK yang terakreditasi dan ditunjuk oleh Pemerintah, yang anggotanya dari unsur lembaga penghasil (LPTK), lembaga pengguna (Ditjen Dikdasmen, Ditjen PMPTK, dan Dinas pendidikan provinsi), dan unsur asosiasi profesi pendidik.

Sumber daya manusia yang diperlukan dalam ujian sertifikasi adalah pakar dan praktisi dalam berbagai bidang keahlian dan latar belakang pendidikan yang relevan. Sumber daya manusia tersebut berasal dari anggota penyelenggara di atas. Sarana pendukung yang diperlukan dalam penyelenggaraan ujian sertifikasi adalah sarana akademik, praktikum dan administratif. Sarana pendukung ini disesuaikan dengan bidang keahlian, bidang studi, rumpun bidang studi yang menjadi tujuan ujian sertifikasi yang dilaksanakan.

Adapun prosedur dalam penyelenggaraan ujian sertifikasi yang diselenggarakan oleh Ditjen PMPTK yaitu: 1) Mempersiapkan perangkat dan mekanisme ujian sertifikasi serta melakukan sosialisasi ke berbagai wilayah (provinsi/kabupaten/kota). 2) Melakukan rekrutmen calon peserta ujian sertifikasi sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan, baik

persyaratan administratif, akademik, maupun persyaratan lain. 3) Memilih dan menetapkan peserta ujian sertifikasi sesuai dengan persyaratan, kapasitas, dan kebutuhan. 4) Mengumumkan calon peserta ujian sertifikasi yang memenuhi syarat untuk setiap wilayah. 5) Melaksanakan tes tulis bagi peserta ujian sertifikasi di wilayah yang ditentukan. 6) Melaksanakan pengadministrasian hasil ujian sertifikasi secara terpusat, dan menentukan kelulusan peserta dengan ketuntasan minimal yang telah ditentukan. 7) Mengumumkan kelulusan hasil tes uji tulis sertifikasi secara terpusat melalui media elektronik dan cetak. 8) Memberikan bahan (IPKG I, IPKG II, instrumen *Self-appraisal* dan portofolio, format penilaian atasan, dan format penilaian siswa) kepada peserta yang dinyatakan lulus tes tulis untuk persiapan uji kinerja. 9) Melaksanakan tes kinerja dalam bentuk *real teaching* ditempat yang telah ditentukan. 10) Mengadministrasikan hasil uji kinerja, dan menentukan kelulusannya berdasarkan akumulasi penilaian dari uji kinerja, *self-appraisal*, portofolio dengan ketuntasan minimal yang telah ditentukan. 11) Memberikan sertifikat kepada peserta uji sertifikasi yang dinyatakan lulus.

Adapun Instrumen sertifikasi guru terdiri atas: kelompok instrumen tes dan kelompok instrumen nontes. Kelompok instrumen tes meliputi tes tulis dan tes kinerja. Tes tertulis dalam bentuk pilihan ganda yang meliputi kompetensi paedagogik dan professional (Trianto dan Tutik, 2007: 85). Tes kinerja dalam bentuk *real teaching* dengan

menggunakan IPKG I dan IPKG II, yang mencakup juga indikator untuk mengukur kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Sedangkan kelompok instrumen nontes meliputi *self-appraisal* dan portofolio. Instrumen *self-appraisal* dan portofolio memberi kesempatan guru untuk menilai diri sendiri dalam aktivitasnya sebagai guru. Setiap pernyataan dalam melakukan sesuatu atau berkarya harus dapat dibuktikan dengan bukti fisik berupa dokumen yang relevan. Bukti fisik tersebut menjadi bagian penilaian portofolio. Kesemua instrumen ujian sertifikasi disajikan pada lampiran.

Patut disadari bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional dimaksudkan agar guru mempunyai kompetensi ilmu, teknis dan moral dalam menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dengan jaminan kesejahteraan yang memadai untuk memenuhi hak warga Negara memperoleh pendidikan yang bermutu (pasal 5 UU Sisdiknas) bahkan lebih jauh dari itu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan mencapai tujuan pendidikan nasional.

Perlu ditegaskan bahwa sertifikat merupakan sarana atau instrumen meningkatkan kualitas kompetensi gurusupaya menjadi guru yang profesional, untuk sertifikasi guru bukan tujuan melainkan sarana untuk mencapai tujuan yaitu menciptakan guru yang berkualitas, oleh karena itu perlu diwaspadai adanya kecenderungan sebagian orang yang melihat

bahwa sertifikasi guru adalah tujuan, sebab kalau ini yang terjadi maka kualitas guru yang diharapkan tidak akan tercapai.

Berdasarkan uraian di atas maka pengertian sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

#### **b. Indikator Sertifikasi Guru**

Untuk dapat memberikan penghargaan sertifikasi kepada guru yang profesional perlu memahami indikator sertifikasi guru yang profesional. Sebagai indikator guru yang profesional menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni: kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Tentang mengajar menurut Hasibuan dan Moedjiono, (2006:3) mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Sistem lingkungan ini terdiri dari komponen – komponen yang saling mempengaruhi, yakni tujuan instruksional yang ingin dicapai, materi yang diajarkan, guru dan siswa yang harus memainkan peranan serta ada dalam hubungan sosial tertentu, jenis kegiatan yang dilakukan, serta sarana dan prasarana belajar mengajar yang tersedia.

Dalam konteks itu, maka kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi. Keempat jenis kompetensi guru sebagai indikator sertifikasi profesionalisme seorang guru.

Kompetensi pertama yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi paedagogik. Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Menurut Mulyasa, (2008:75) kompetensi paedagogik secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Seorang guru harus memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi kemampuan belajar peserta didik.

Seorang guru harus mampu merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial dengan menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan

karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai peserta didik, materi pembelajaran, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

Seorang guru harus mampu melaksanakan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial dengan menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

Seorang guru harus mampu merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial dengan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

Seorang guru harus mampu mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial dengan memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

Kompetensi kedua yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi kepribadian. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak



mulia. Mulyasa (2008:117) menyebutkan secara rinci setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator esensial diantaranya seorang guru memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, bertindak sesuai dengan norma hukum, bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga sebagai pendidik, memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma yang ada serta memiliki kepribadian yang dewasa. Seorang guru menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang arif, menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak. Seorang guru memiliki kepribadian yang berwibawa, memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani, memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Seorang guru bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

Kompetensi ketiga yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan

sebagai guru. Secara rinci masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki subkompetensi dan indikator esensial yaitu: menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial yaitu memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar, memahami hubungan konsep antarmata pelajaran terkait, dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Seorang guru harus menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Kompetensi keempat yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi sosial. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial yaitu mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Seorang guru harus mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator sertifikasi guru adalah kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

**c. Dimensi dan Instrumen Sertifikasi Guru sebagai Profesi**

Guru secara profesional merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, karena jenis pekerjaan itu tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang dalam posisinya berada di luar bidang kependidikan. Menurut Hadiyanto (2004: 11) bahwa peran guru yang ideal yaitu 1) Berkualifikasi pendidikan yang memadai; 2) Mempunyai visi dan misi sebagai tenaga pengajar; 3) Mampu mentransferkan ilmunya kepada peserta didik, 4) Mampu mengubah sikap atau mempengaruhi dan memotivasi peserta didik, 5) Sesuai dengan bidang/komptensinya, 5) Mampu menguasai kelas, 7) Menguasai materi pelajaran, 8) Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, 9) Berwawasan luas, 10) Berkomunikasi dengan baik, 11) *Human relation* yang tepat, 12) Sehat jasmani dan rohani, 13) Bermoral, 14) Berbudi pekerti luhur, 15) Bertanggungjawab, 16) Disiplin, 17) Berdedikasi tinggi, 18) Berwibawa, 19) Berjiwa besar, 20) jujur, 21) menjadi suri tauladan bagi peserta didik.

Menurut Yamin & Maisah (2010: 154-155) bahwa sertifikasi guru berbentuk uji kompetensi yang terdiri atas dua tahap yaitu tes tulis dan tes kinerja yang dibarengi dengan *self appraisal* dan portofolio serta appraisal

(penilaian atasan). Materi tes tulis, tes kinerja dan *self appraisal* yang dipadukan dengan portofolio didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sebagai agen pembelajaran.

*Self appraisal* adalah instrumen yang memberi kesempatan kepada guru untuk menilai diri sendiri atau menginstropeksi diri secara tertulis dan harus mampu mengatakan iya atau tidak atas kemampuan keguruan yang dimilikinya. Instrumen ini terdiri atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran yang profesional.

Materi tes tulis mencakup dimensi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, sedangkan tes kinerja berbentuk penilaian kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran yang mencakup empat kompetensi secara terintegrasinya.

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut buku Pedoman Penilaian Kepala Sekolah Dasar yang dikeluarkan Depdikbud (2003) menjelaskan bahwa pembinaan kinerja SD secara terus menerus merupakan keharusan dalam menghadapi era globalisasi abad 21 yang ditandai dengan persaingan yang ketat di semua segi kehidupan. Salah satu pencapaian tujuan pendidikan khususnya di Sekolah Dasar; banyak ditentukan oleh kinerja guru; untuk itu guru

dituntut memiliki konsep kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kinerja menurut Mohamad, et.al. (2004:71), adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran; tujuan; misi dan visi organisasi. Sedangkan Komisi Nasional Pendidikan (2002:17) memberikan pengertian kinerja sebagai *sucesful role achivement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Mohamad, et.al. (2004:72), menyebutkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran Kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (*goal and objectives*). Menurut dia; elemen kunci dari sistem pengukuran kinerja terdiri atas 1) Perencanaan dan Penetapan Tujuan; 2) Pengembangan Ukuran yang Relevan; 3) Pelaporan Formal atas Hasil; 4) Penggunaan Informasi.

Uzer (2005:5), menjelaskan guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang

profesional yang harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan pra jabatan.

Syaiful & Aswan (2002:126), mendefinisikan guru adalah tenaga pendidik yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Guru adalah orang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya, dia dapat menjadikan anak didik menjadi orang cerdas.

Dengan demikian pengertian guru adalah tenaga pendidik yang berkualitas sebagai suatu profesi yang memberikan sejumlah ilmu pengetahuan kepada anak didik di sekolah. Berdasarkan pengertian tersebut maka kinerja guru adalah hasil guru selama menjalankan tugas-tugas di sekolah yaitu sebagai tenaga pendidik.

#### **b. Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Simamora (2006: 338) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu: (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, (3) spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja, (4) tujuan-tujuan penilaian kinerja dan (5) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Menurut Thomas C. Alewine dalam A. Dale Timpe (2002: 245) penilaian kinerja yang berhasil apabila pengawas dapat melakukan

penilaian dengan tepat dengan mengkaji kinerja secara teratur, sistematis, dan konsisten. Selama penilaian, pengawas harus menciptakan suasana santai bukan suasana tegang dan mengkaji keseluruhan kinerja dengan menyebutkan contoh spesifik serta mengarahkan kritik kepada kinerja kerja bukan kepada pribadi karyawan. Agar dapat bersikap terus terang dan bijaksana dalam membahas kekurangan karyawan, pengawas harus merujuk pada faktor-faktor yang dapat diukur dalam mengevaluasi kerja. Sedangkan sasaran penilaian adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka sendiri seperti apa adanya. Orang yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja dan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja.

Menurut Simamora (2006: 338) penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian pada umumnya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja atau pelaksanaan pekerjaan. Pendapat diatas sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2001: 135) yaitu *performance appraisal* adalah suatu proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Selanjutnya dikatakan bahwa pengukuran secara eksak/ matematis tidak mungkin dilakukan dalam penilaian kinerja, karena obyeknya adalah perilaku manusia bersifat unik dan kompleks.

Yaoying (2004:198), mengartikan penilaian kinerja guru sebagai proses mengevaluasi dalam program kerja guru yang dapat meningkatkan

mutu pendidikan yang ada di sekolah. Hauck, (2006:359) penilaian kinerja disarankan sebagai format yang efektif untuk menilai kemajuan siswa dalam mencapai standar yang diarahkan pada tujuan, penggunaan multi ketrampilan dan integrasi dari isinya. Pemimpin dapat melakukan penilaian dengan tepat dan mengkaji kinerja secara teratur, sistematis dan konsisten

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diemban dan rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini dibarengi dengan rasa tanggungjawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi.

Kinerja guru dari hari ke hari, minggu ke minggu dan tahun ke tahun harus ditingkatkan. Guru punya komitmen untuk terus dan terus belajar, tanpa itu guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kini kita dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan kompetitif.



Sugiyono (2005:235), menyatakan bahwa penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut: 1) kualitas kerja; 2) kuantitas kerja; 3) etika kerja; 4) kreatifitas kerja; 5) pengetahuan kinerja; 6) kemandirian; 7) tanggung jawab.

Di dalam kegiatan mengelola interaksi belajar mengajar, guru paling tidak harus memiliki dua modal dasar, yaitu kemampuan mendesain program dan ketrampilan mengkomunikasikan program itu kepada anak didik (Sardiman, 2003:163). Bahwa dua modal tersebut telah terumuskan di dalam sepuluh kompetensi guru yang merupakan profil kemampuan dasar seorang guru, yakni. 1) Menguasai bahan yang akan diajarkan; 2) Mengelola program belajar mengajar; 3) Mengelola kelas; 4) Menggunakan media; 5) Menguasai landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; 8) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan; 9) Memahami prinsip-prinsip dan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Menurut Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 menyebutkan bahwa terdapat empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang harus dikuasai guru. Oleh karena itu, guru harus senantiasa meningkatkan kompetesinya agar dapat tercapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Dengan demikian, empat kompetensi dasar guru di atas dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja guru.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi atau hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan kerja seorang guru sesuai dengan kompetensi, tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki moral yang baik, berperilaku positif sehingga dapat berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.

Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai umpan balik kepada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan tersebut untuk berkinerja lebih tinggi lagi. Pada dasarnya penilaian yang dilakukan terhadap kinerja guru melalui supervisi kunjungan kelas adalah suatu usaha perbaikan atau evaluasi untuk menuju hasil kerja yang sesuai dengan tujuan. Dengan adanya penilaian kinerja guru dapat diketahui kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dan hasil penilaian dapat juga digunakan untuk pertimbangan pembinaan tugas dan tanggung jawab dimasa yang akan datang.

c. Tugas Pokok Guru

Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan walaupun kenyataannya masih banyak dilakukan orang di luar kependidikan. Itulah sebabnya jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.

Berdasarkan buku pedoman penilaian kinerja sekolah dasar yang dikeluarkan oleh Depdikbud (2003) menjelaskan bahwa tugas pokok guru adalah.

1) Sebagai pendidik

Tugas pokok guru sebagai pendidik seperti: 1) Pandai bergaul dengan siswa dan bersifat sabar kepada siswa dengan penuh kasih sayang; 2) Dapat menumbuhkan kemauan belajar siswa; 3) Memiliki sikap kasih sayang kepada siswa; 4) Dapat mengembangkan kreatifitas khususnya *calistung*; 5) Dapat memberikan keteladanan dalam bersikap.

2) Sebagai pengajar

Tugas pokok guru sebagai pengajar seperti: 1) Membuat perangkat program pengajaran; 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran; 3) Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar; 4) Melaksanakan analisis pekerjaan siswa; 5) Menyusun program perbaikan; 6) Membuat daftar nilai siswa; 7) Mengembangkan dan menumbuhkan kreatifitas siswa; 8) Membuat catatan kemajuan belajar siswa.

3) Sebagai pembimbing

Untuk mencapai kemampuan dan standar minimal yang ditetapkan sesuai kurikulum yang berlaku serta membantu mengatasi kesulitan belajar perlu dilaksanakan bimbingan belajar.

Uzer (2005:7), menyatakan tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan

mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Dengan demikian, guru memiliki banyak tugas baik yang terikat oleh Dinas maupun di luar dinas dalam bentuk pengabdian. Tugas guru dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Tugas guru dalam bidang profesi adalah mengajar. Peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar-mengajar meliputi banyak hal seperti guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, ekspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor. Guru dalam profesi mempunyai citra yang baik sesuai dengan sikap profesional keguruan terhadap peraturan perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, pemimpin dan pekerjaan.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa akan enggan

menghadapi guru yang tidak menarik. Pelajaran tidak dapat diserap sehingga setiap lapisan masyarakat dapat mengerti bila menghadapi guru.

Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan adalah pengabdian. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa guru layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru sehari-hari, apakah memang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkat pengetahuannya, memberi arahan dorongan kepada anak didiknya dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul dengan siswa, teman-teman serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

#### d. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan uraian diatas serta dengan merujuk standar penilaian terhadap kinerja guru dari Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) yang dikembangkan oleh Direktorat Profesi Pendidik Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2006: 18) dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja guru meliputi 2 (dua) aspek, yaitu: (1) perencanaan pembelajaran, dan (2) pelaksanaan pembelajaran.

Aspek perencanaan pembelajaran meliputi kemampuan dalam: (1) merumuskan tujuan pembelajaran, (2) mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran dan sumber belajar, (3)

merencanakan skenario kegiatan pembelajaran, (4) merancang pengelolaan kelas, (5) merencanakan prosedur, jenis, dan menyiapkan alat penilaian, (6) tampilan dokumen rencana pembelajaran.

Sedangkan aspek pelaksanaan pembelajaran kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran meliputi: (1) mengelola ruang dan fasilitas pembelajaran, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) mengelola interaksi kelas, (4) bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif siswa, (5) mendemonstrasikan kemampuan khusus dalam pembelajaran, dan (6) melaksanakan evaluasi, proses dan hasil belajar.

Kedua aspek tersebut diatas akan dijadikan indikator dan dikembangkan menjadi instrument penelitian dengan menggunakan skala ordinal atau skala likert untuk mengukur kinerja guru berdasarkan persepsi guru.

#### **4. Hubungan antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

Persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus baik dari dalam maupun luar individu. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi. Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi

dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri.

Persepsi guruterhadap kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini seorang guru merasa termotivasi dalam bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin secara signifikan mempengaruhi pengalaman guru dalam pekerjaan. Kepala sekolah sebagai manajer meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian usaha seluruh komponen sekolah serta mendayagunakan seluruh sumber yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai administrator harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, administrasi personalia, sarana prasarana, administrasi kearsipan dan administrasi keuangan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuannya menyusun, dan melaksanakan program supevisi pendidikan serta memanfaatkan hasilnya.

Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu memberikan petunjuk, dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan,

membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpindapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah selayaknya mampu menciptakan persepsi positif pada setiap tenaga kependidikannya dengan memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah. Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebagai pandangan pikiran dari seseorang guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru tersebut.

## **5. Hubungan antara Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru**

Prinsip kebijakan sertifikasi guru dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Transparan yaitu mengacu kepada proses sertifikasi yang memberikan peluang kepada para pemangku kepentingan pendidikan untuk memperoleh akses informasi tentang proses dan hasil sertifikasi. Akuntabel merupakan proses sertifikasi yang dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan pendidikan secara administratif, finansial, dan akademik.

Sertifikasi guru dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Sertifikasi guru dilaksanakan secara terencana dan



sistematis. Sertifikasi mengacu pada kompetensi guru dan standar kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat kompetensi pokok yaitu kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kebijakan sertifikasi guru berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang disertai dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi guru memiliki kompetensi yang diharapkan sehingga menjadikan guru yang profesional. Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. (Muslich, 2007:8)

#### **6. Hubungan antara Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru**

Persepsi timbul karena adanya respon terhadap stimulus baik dari dalam maupun luar individu. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi. Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap,

sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri.

Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini seorang guru merasa termotivasi dalam bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu memberikan petunjuk, dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Kepala sekolah selayaknya mampu menciptakan persepsi positif pada setiap tenaga kependidikannya dengan memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah. Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebagai pandangan pikiran dari seseorang guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah akan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru tersebut.

Kinerja guru juga tidak dapat terlepas dari sertifikasi guru yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan

mutu guru dan kesejahteraan guru. Apabila guru memiliki persepsi yang positif pada kepemimpinan kepala sekolah yang mengembangkan kompetensi guru melalui sertifikasi guru maka guru akan termotivasi guru untuk bekerja serta meningkatkan kinerja secara optimal. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa diduga terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Salah satu penelitian yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru adalah yang dilaksanakan Rohimah pada bulan Agustus – November tahun 2010 di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Jetis Kabupaten Karanganyar. Penelitian tersebut tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa kelas 5 SDN 01 Jetis Karanganyar. Metodologi penelitian tersebut dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Adapun data dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan alat analisis korelasi Products Moment dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi belajar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang didapatkan  $(X_1) = 0,01$  signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $p < \alpha$ ). Kedua, ada pengaruh antara kinerja guru dengan

Prestasi belajar siswa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang didapatkan  $\rho (X_2) = 0,000$  signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $\rho < \alpha$ ). Ketiga, ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang didapatkan nilai  $F_{hitung} = 24,634$  signifikan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  ( $\rho = 0,000 < \alpha$ ).

Penelitian yang lain dilakukan Putri Adha Purnamawati pada bulan Juni tahun 2012 di SD se-kecamatan Moyudan Kabupaten Sleman Yogyakarta. dalam skripsinya berjudul Hubungan sertifikasi dengan kinerja guru SD se-kecamatan Moyudan Kabupaten Sleman Yogyakarta. Metodologi penelitian tersebut dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Adapun data dalam penelitian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial nonparametrik korelasi *Spearman Rank*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan sertifikasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil data analisis statistik deskriptif rerata kinerja guru yang sudah sertifikasi (213,69) lebih besar dibandingkan dengan kinerja guru yang belum sertifikasi (195,09). Sedangkan dari uji statistik inferensial nonparametrik korelasi *Spearman Rank* diperoleh Sig. (2-tailed) sebesar 0,02 dan hasil tersebut lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian tersebut di atas karena penelitian ini mengakomodasi dari penelitian-penelitian tersebut menjadi satu penelitian

yang menitikberatkan pada persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten Tahun 2013.

### **C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

#### **1. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru**

Dalam lembaga pendidikan guru selalu berinteraksi dengan lingkungannya secara efektif dan efisien. Interaksi yang efektif dan efisien tersebut tergantung pada kemampuan guru dalam mengekspresikan dan mendiskripsikan lingkungannya. Dalam berinteraksi dengan lingkungan tersebut senantiasa melibatkan proses pengamatan (persepsi)

Persepsi sebagai bentuk pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi adalah suatu proses tentang petunjuk petunjuk inderawi (*sensory*) dan pengalaman masa lampau yang relevan diorganisasikan untuk memberikan kepada kita gambaran yang terstruktur dan bermakna pada suatu situasi tertentu.

Kepemimpinan sebagai suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, dan menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap dan bertindak sesuai aturan yang berlaku dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan. Tentunya dengan adanya persepsi yang baik terhadap pemimpin maka seorang pimpinan dapat melakukan hal-hal yang baik bagi perkembangan instansinya. Akan tetapi, apabila terdapat persepsi yang buruk, maka seorang pimpinan tidak dapat maksimal dalam memimpin instansinya.

## **2. Hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru**

Peraturan Pemerintah RI No 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah dinyatakan lulus sebagai guru profesional. Sertifikasi dilakukan untuk menguji kinerja guru yang dilakukan secara holistik mencakup ujian kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Secara holistik artinya keempat kompetensi tersebut merupakan satu kesatuan yang satu sama lainnya saling berhubungan dan saling mendukung.

Tujuan sertifikasi untuk meningkatkan kualitas guru yang pada akhirnya diharapkan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas guru disamping untuk meningkatkan kompetensinya, juga meningkatkan mutu dan martabat guru. Hal ini dilakukan mengingat guru

mempunyai kedudukan yang strategis sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan anak usia dini.

Adanya sertifikasi diharapkan kinerja guru terus meningkat mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

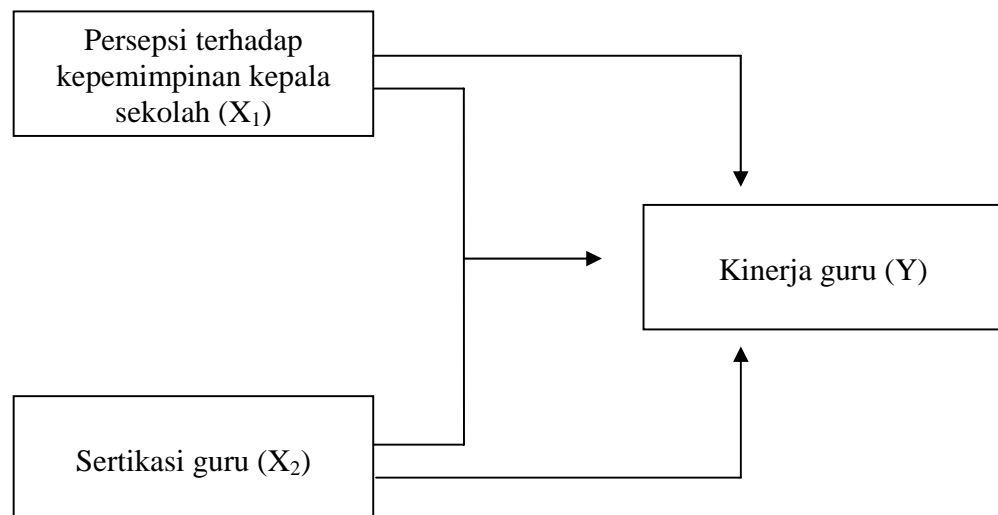
### **3. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru**

Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri. Persepsi dalam kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat memberikan petunjuk, dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebagai pandangan pikiran dari seseorang guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah akan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru tersebut.

Kinerja guru juga tidak dapat terlepas dari sertifikasi guru yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

Apabila guru memiliki persepsi yang positif pada kepemimpinan kepala sekolah yang mengembangkan kompetensi guru melalui sertifikasi guru maka guru akan termotivasi guru untuk bekerja serta meningkatkan kinerja secara optimal. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa diduga terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru. Oleh karena itu diduga terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru. Agar lebih mudah memahami penelitian ini, maka digambarkan dengan model kerangka pemikiran berikut ini:



Gambar 2.1  
Skema kerangka berpikir



Keterangan:

$X_1$  = Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

$X_2$  = Sertifikasi Guru

$Y$  = Kinerja Guru

#### **D. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan kebenaran yang masih harus diuji dengan data-data empiris. Hipotesis berasal dari kata *hypothese* yang artinya di bawah/lemah dan *thesis* yang artinya kebenaran. Dari dua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran yang lemah. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, hipotesis masih harus diuji menggunakan data-data yang dikumpulkan (Purwanto, 2011: 99).

Berdasar pada kerangka berpikir diatas, maka dikemukakan anggapan sementara secara umum dalam penelitian ini bahwa diduga terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Kabupaten Klaten tahun 2013. Adapun rumusan hipotesis secara khusus sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten.
2. Terdapat hubungan antara sertifikas guru dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten.

3. Terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat korelasional yang umum dipergunakan oleh peneliti sosial dalam menyusun penelitian ilmiah dengan generalisasi penelitian yang lintas batas dan tidak cenderung pada etnik budaya sosial suatu masyarakat tertentu. Pendekatan penelitian digunakan penelitian kuantitatif merupakan penyederhanaan kompleksitas gejala dengan mereduksi kedalam ukuran yang yang ditangani dan diukur (Purwanto, 2006: 72).

Fokus dari penelitian ini adalah upaya menganalisis tentang hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten. Penulis berharap, penelitian ini dapat menjadi masukan yang berarti bagi Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru madrasah serta kualitas madrasah secara keseluruhan. Dalam pelaksanaannya peneliti datang langsung ke lapangan, dengan melakukan pengumpulan data, dan dokumen dari sumber data, tanpa melakukan intervensi apalagi perubahan.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Kabupaten Klaten. Adapun aktivitas penelitian ini secara keseluruhan akan dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu dimula bulan Oktober dan berakhir bulan Desember 2013. Bulan pertama untuk persiapan penelitian meliputi penyusunan proposal, bulan kedua digunakan untuk melaksanakan penelitian dan bulan ketiga digunakan untuk penyusunan laporan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten karena rata-rata kinerja guru masih relatif rendah sehingga penulis ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Kabupaten Klaten.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten yang berjumlah 30 orang.

## 2. Sampel

Pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009: 62). Adapun pengertian sampel menurut Suharsini Arikunto, (1998: 120) adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti, apabila obyek penelitian kurang dari seratus lebih baik diambil keseluruhannya/*total sampling*. Sehingga dalam sampel penelitian ini adalah semua guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten yang berjumlah 30 orang.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdiri 3 variabel yaitu persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan sertifikasi guru ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja guru ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya berikut penulis uraikan mengenai teknik pengumpulan data dari masing-masing variabel tersebut.

#### 1. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### a. Jenis Instrumen

Untuk mendapatkan data yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan penelitian ini diperlukan alat pengumpul data yang berbentuk kuesioner atau angket. Metode ini juga sering disebut interview tertulis dimana responden dihubungi lewat daftar pertanyaan tertulis mengenai pendapat, keyakinan dan kesan pribadinya (Winarno Surachmad, 2000: 180). Kuesioner dalam penelitian

ini berupa butir-butir pernyataan yang berusaha mengungkap variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

#### **b. Aturan skoring**

Untuk mempermudah perhitungan dari tanggapan responden dari pernyataan yang dibagikan, maka digunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Untuk mengukur persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) menggunakan skala Likert dengan skor tiap item sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Aturan skoring persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah

Pernyataan	Pilihan				
	SS	S	TBP	TS	STS
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

#### **c. Definisi Konseptual**

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan pikiran dari seseorang tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah.

#### d. Definisi operasional

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan pandangan pikiran dari seseorang tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa sehingga mampu meningkatkan mutu sekolah.

Adapun indikator persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah pandangan seorang guru tentang bagaimana kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai pendidik, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai wirausahawan yang meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.

#### e. Kisi-Kisi

Tabel 3.2  
Kisi-kisi persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah

Variabel	Indikator	No. Soal	Jml Soal
Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah	a. Tentang Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang sidiq (benar)	1,2,3,4,5	5
	b. Tentang Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang amanah	6,7,8,9,10	5
	c. Tentang Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang tabligh	11.12,13,14,15	5
	d. Tentang Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang fathanah	16,17,18,19,20	5
Jumlah Soal			20 Soal

#### f. Penulisan butir

Jumlah butir angket persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 20 pernyataan. Adapun penulisan butir ada di lampiran 1.1.

#### g. Uji Coba Instrumen

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah uji terhadap instrumen, apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Metode menguji validitas dengan mengkorelasikan skor item butir dengan skor total adapun rumusnya menggunakan korelasi *product moment*.

Menurut Sugiyono (2009: 356) Validitas di atas diuji dengan rumus korelasi *product moment*, uji ini dilakukan dengan melihat korelasi atau skor masing-masing item pertanyaan.

Adapun rumusnya adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$



Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi variabel X dan Y

$\sum x$  : Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  : Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor y

Apabila hasil koefisien korelasi product moment butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari tabel koefisien product moment, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan dan butir pertanyaan yang digunakan valid.

Uji validitas angket variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terdiri dari 20 item pertanyaan dengan hasil pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3  
Hasil Uji Validitas Persepsi Terhadap Kepemimpinan  
Kepala Sekolah ( $X_1$ )

No Butir	r hitung	Keterangan
1	0,468	Valid
2	0,428	Valid
3	0,440	Valid
4	0,424	Valid
5	0,321	Valid
6	0,318	Valid

No Butir	r hitung	Keterangan
7	0,361	Valid
8	0,415	Valid
9	0,266	Valid
10	0,371	Valid
11	0,424	Valid
12	0,465	Valid
13	0,452	Valid
14	0,446	Valid
15	0,363	Valid
16	0,462	Valid
17	0,445	Valid
18	0,311	Valid
19	0,432	Valid
20	0,426	Valid

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa jumlah item kuesioner untuk persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah 20 item mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,207, sehingga semua item kuesioner adalah valid. Adapun rekap perhitungan uji validitas angket dapat dilihat pada Lampiran 1.2.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan digunakan untuk meneliti suatu

objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas terhadap questioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,6. Berdasarkan pengolahan data SPSS versi 15.0 terhadap skor item variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y diperoleh data sebagai berikut :

1) Uji Reliabilitas Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Tabel 3.4  
Reliabilitas variabel Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nunally	Keterangan
0,727	0,60	Reliabel

Kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah reliabel dan memenuhi syarat untuk penelitian, karena hasil olah data SPSS Versi 15.0 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,727 lebih besar dari 0,6. Adapun rekap perhitungan uji validitas angket dapat dilihat pada Lampiran 1.3.

## 2. Sertifikasi Guru

### a. Jenis Instrumen

Untuk mendapatkan data yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan penelitian ini diperlukan alat pengumpul data yang berbentuk kuesioner atau angket. Metode ini juga sering disebut interview tertulis dimana responden dihubungi lewat daftar pertanyaan tertulis mengenai pendapat, keyakinan dan kesan pribadinya (Winarno Surachmad, 2000: 180) Kuesioner dalam penelitian ini berupa butir-butir pernyataan yang berusaha mengungkap variabel sertifikasi guru.

### b. Aturan skoring

Untuk mempermudah perhitungan dari tanggapan responden dari pernyataan yang dibagikan, maka digunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Untuk mengukur sertifikasi guru ( $X_2$ ) menggunakan skala dummy dengan sebagai berikut :

Tabel 3.5  
Aturan skoring sertifikasi guru( $X_2$ )

Status	Skor
Sertifikasi	1
Belum sertifikasi	0

### **c. Definisi Konseptual**

Sertifikasi guru adalah sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

### **d. Definisi operasional**

Sertifikasi guru adalah sebuah peningkatan kompetensi dan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan.

## **3. Kinerja guru**

### **a. Jenis instrumen**

Untuk mendapatkan data yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan penelitian ini diperlukan alat pengumpul data yang berbentuk kuesioner atau angket. Metode ini juga sering disebut interview tertulis dimana responden dihubungi lewat daftar pertanyaan tertulis mengenai pendapat, keyakinan dan kesan pribadinya (Winarno Surachmad, 2000: 180) Kuesioner dalam penelitian ini berupa butir-butir pernyataan yang berusaha mengungkap Variabel kinerja guru.

### **b. Aturan skoring**

Untuk mempermudah perhitungan dari tanggapan responden dari pernyataan yang dibagikan, maka digunakan skala pengukuran. Dengan

menggunakan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Untuk mengukur kinerja guru (Y) menggunakan skala Likert dengan skor tiap item sebagai berikut:

Tabel 3.9  
Aturan skoring kinerja guru ( $X_3$ )

Pernyataan	Pilihan				
	SL	SR	KD	JR	TP
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

**c. Definisi Konseptual**

Kinerja guru merupakan prestasi atau hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan kerja seorang guru sesuai dengan kompetensi, tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki moral yang baik, berperilaku positif sehingga dapat berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.

**d. Definisi operasional**

Kinerja guru adalah keberhasilan kerja yang diperoleh dari kemampuan kerja seorang guru sesuai dengan kompetensi, tugas dan tanggung jawabnya serta memiliki moral yang baik, berperilaku positif sehingga dapat berpengaruh terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan. Adapun indikator kinerja guru adalah 1) tanggungjawab pada tugasnya, 2) menguasai dan mengembangkan metode pembelajaran, 3) menguasai materi pelajaran, 4) mengevaluasi pembelajaran, 5) disiplin dalam mengajar, 6) kreativitas dalam

melaksanakan pengajaran, 7) kepribadian yang baik dan jujur dalam membimbing siswa, 8) melakukan interaksi dengan siswa.

**e Kisi- Kisi**

Tabel 3.10  
Kisi- kisi kinerja guru(X<sub>3</sub>)

Variabel	Indikator	No. Soal	Jml Soal
Kinerja Guru	a. Tanggungjawab pada tugasnya	1,2,3,4,5	5
	b. Menguasai dan mengembangkan metode pembelajaran	6,7,8,9,10	5
	c. Menguasai materi pelajaran	11,12,13,14,15	5
	d. Mengevaluasi pembelajaran	16,17,18,19,20	5
	e. Disiplin dalam mengajar	21,22,23,24,25	5
	f. Kreativitas dalam melaksanakan pengajaran	26,27,28,29,30	5
	g. Kepribadian yang baik dan jujur dalam membimbing siswa	31,32,33,34,35	5
	h. Melakukan interaksi dengan siswa	36,37,38,39,40	5
<b>Jumlah Soal</b>			<b>40 Soal</b>

**f. Penulisan butir**

Jumlah butir angket kinerja guru terdiri dari 40 pernyataan.

Adapun penulisan butir ada di lampiran 3.1.

**g. Uji Coba Instrumen**

1) Uji Validitas Kinerja guru

Uji validitas adalah uji terhadap instrumen, apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Uji validitas dilakukan untuk menguji tingkat validitas suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan mampu mengungkapkan

data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Metode menguji validitas dengan mengkorelasikan skor item butir dengan skor total adapun rumusnya menggunakan korelasi *product moment*.

Menurut Sugiyono (2009: 356) Validitas di atas diuji dengan rumus korelasi *product moment*, uji ini dilakukan dengan melihat korelasi atau skor masing-masing item pertanyaan.

Adapun rumusnya adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi variabel X dan Y

$\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

Apabila hasil koefisien korelasi *product moment* butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari tabel koefisien *product moment*, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan dan butir pertanyaan yang digunakan valid. Setelah diadakan uji coba butir soal sejumlah 40 item



terhadap 90 responden guru MTs Negeri di Kabupaten Klaten, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.11  
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru(X<sub>3</sub>)

No Butir	r hitung	keterangan
1	0,409	Valid
2	0,394	Valid
3	0,380	Valid
4	0,422	Valid
5	0,341	Valid
6	0,332	Valid
7	0,310	Valid
8	0,366	Valid
9	0,071	Tidak Valid
10	0,373	Valid
11	0,372	Valid
12	0,440	Valid
13	0,441	Valid
14	0,463	Valid
15	0,360	Valid
16	0,433	Valid
17	0,402	Valid
18	0,323	Valid
19	0,392	Valid
20	0,428	Valid
21	0,396	Valid
22	0,384	Valid

No Butir	r hitung	keterangan
23	0,419	Valid
24	0,438	Valid
25	0,315	Valid
26	0,311	Valid
27	0,313	Valid
28	0,357	Valid
29	0,233	Valid
30	0,401	Valid
31	0,379	Valid
32	0,437	Valid
33	0,455	Valid
34	0,463	Valid
35	0,374	Valid
36	0,418	Valid
37	0,400	Valid
38	0,337	Valid
39	0,404	Valid
40	0,423	Valid

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, maka dapat dikemukakan bahwa jumlah item kuesioner untuk kinerja guru adalah 40 item. Nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,207. terdapat 1 item yang tidak valid yaitu nomor 9.

Kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan variabelSertifikasi Guru

(X<sub>2</sub>) adalah reliabel karena hasil olah data SPSS Versi 15.0 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,708 lebih besar dari 0,6. Adapun rekap perhitungan uji validitas angket kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 3.2.

## 2) Uji Reliabilitas Kinerja guru

Menurut Sugiyono (2009: 362) Reliabilitas adalah istilah untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen atau data yang diteliti, pengukuran reliabilitas tersebut dengan menggunakan rumus :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{M(k-M)}{s_t^2} \right)$$

Dimana:

$r$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah item dalam instrumen

$s_t^2$  = varian total

$M$  = mean skor total

Dari hasil pengujian dapat diketahui, suatu instrumen di katakan

Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12  
Reliabilitas variabel Kinerja Guru ( $X_3$ )

Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria Nunnally	Keterangan
0,846	0,60	Reliabel

Kuesioner dikatakan reliabel jika mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatakan variabel kinerja guru adalah reliabel dan memenuhi syarat untuk penelitian, karena hasil olah data SPSS Versi 15.0 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,846 lebih besar dari 0,6. Adapun rekap perhitungan uji reliabilitas kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 3.3.

## E. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data yang digunakan mempunyai arti apabila diolah dan dianalisis. Dari awal analisa tersebut, maka akan dapat diinterpretasikan, dan selanjutnya dapat dirumuskan kesimpulan akhir dari suatu penelitian.

### 1. Pengujian prasyarat

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2005: 76). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji

apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan beberapa cara.

Untuk uji normalitas data hasil tes digunakan uji Kolmogorow-Smirnov (*Prosedur Explorer* pada menu utama SPSS) dan melihat normal *probability plot* melalui tampilan output SPSS 15.0. Uji Kolmogorov-Smirnov memusatkan perhatian pada penyimpangan atau deviasi maksimum, yaitu  $D = \text{Max} [F_o(x) - S_w(x)]$ , dengan distribusi sampling  $D$  di  $H_o$  diketahui normal. Keputusan uji, jika  $p$  sama atau kurang dari  $\alpha$  (0,05), tolak  $H_o$  dan jika  $p$  lebih dari  $\alpha$  (0,05), terima  $H_o$ .

b. Uji Linearitas atau Keberartian Regresi

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji LM (*legrang multiplier*). Kriteria dalam pengujian linieritas ini adalah apabila nilai  $C^2$  atau LM ( $R^2 \times N$ )  $< C^2$  tabel maka data linier (Ghozali, 2005: 118).

## 2. Uji Hipotesis

a. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Salah satu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan

kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru rumus teknik korelasi *product moment* adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006: 170):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X : Skor total persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah

Y : Skor total kinerja guru

N : Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru digunakan uji t melalui analisis regresi linier berganda. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel variabel dependen (Ghozali, 2005: 84). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak adalah apabila suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau  $H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)} \text{ (Gujarati, 2003: 135)}$$

Di mana:

$t_{hitung}$  = nilai t hitung

$\beta_1$  = koefisien regresi

$SE(\beta_i)$  = standar error dalam koefisien regresi

b. Hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru

Salah satu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru rumus teknik korelasi *product moment* adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006: 170):

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

X : Skor total motivasi kerja

Y : Skor total kinerja guru

N : Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara sertifikasi gurudengan kinerja guru digunakan uji t melalui analisis regresi linier berganda. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam

menerangkan variabel variabel dependen (Ghozali, 2005: 84). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak adalah apabila suatu parameter ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau  $H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{SE(\beta_i)} \text{ (Gujarati, 2003: 135)}$$

Di mana:

$t_{hitung}$  = nilai t hitung

$\beta_1$  = koefisien regresi

$SE(\beta_i)$  = standar error dalam koefisien regresi

- c. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru

Salah satu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru. Adapun untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru



rumus teknik korelasi *product moment* adalah sebagai berikut (Arikunto, 2006: 170):

$$r_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

X : Skor total persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru

Y : Skor total kinerja guru

N : Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru digunakan uji statistik F melalui analisis regresi linier berganda. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali, 2005: 84). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ , artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Besarnya nilai  $F_{hitung}$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{ESS/(k - 1)}{RSS/(n - k)} \text{ (Ghozali, 2005: 120).}$$

Di mana:

$$F = F_{hitung}$$

ESS = *Explained sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

n = Jumlah observasi

k = Jumlah parameter

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan sampai seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang ada dalam model (Ghozali, 2005: 83). Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0-1, jika nilai range semakin mendekati angka 1 maka variabel independen kuat mempengaruhi variabel dependen. Besarnya nilai  $R^2$  dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = 1 - \frac{RSS}{TSS} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2} \text{ (Gujarati, 2003: 258)}$$

Di mana:

ESS = *Explained sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum square* (total jumlah kuadrat)

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten yang berjumlah 30 orang. Adapun deskripsi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Statistik Deskriptif Data Penelitian

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	50	90	69,97	9,901
Sertifikasi Guru (X2)	0	1	,90	,305
Kinerja Guru (Y)	121	169	141,60	13,369

#### 1. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

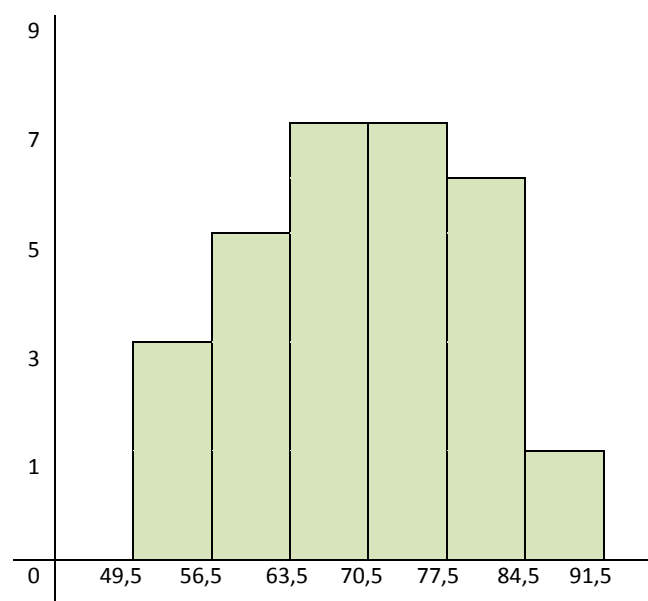
Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X<sub>1</sub>) kepala sekolah mempunyai skor antara 50-90. Diperoleh nilai rata-rata sebesar 69,97 dan standar deviasi sebesar 9,901. Berdasarkan data tersebut diperoleh distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.2

## Distribusi Frekuensi Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

Interval	Nilai tengah	Frekuensi	Persentase
50 - 56	53	3	10
57 - 63	60	5	17
64 - 70	67	7	23
71 - 77	74	7	23
78 - 84	81	6	20
85 - 91	88	2	7
Total		30	100

Hasil distribusi di atas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi terdapat dalam interval 64-70 dan 71-77, sedangkan frekuensi terendah berada di interval 85-91. Berdasarkan tabel diatas, maka grafik data persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Grafik Data Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

## 2. Sertifikasi Guru ( $X_2$ )

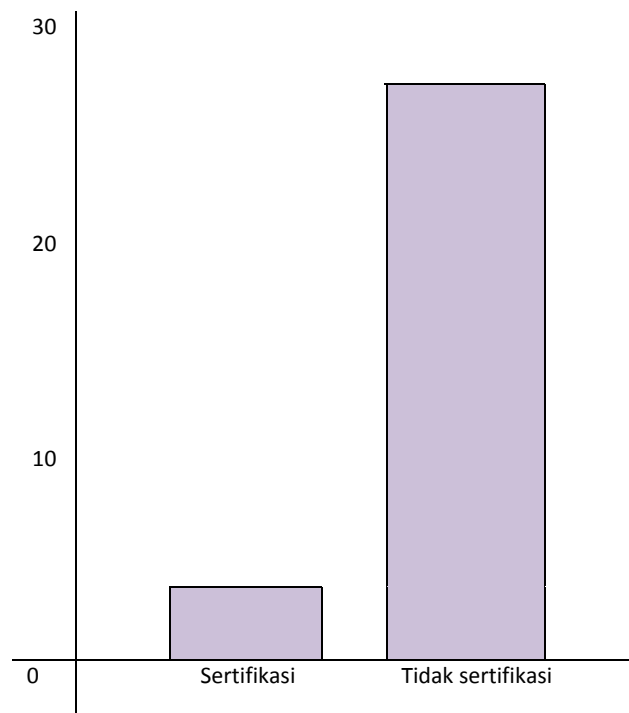
Berdasarkan tabel 4.1 diatas tentang statistik deskriptif data penelitian khususnya tentang variabel sertifikasi guru ( $X_2$ ) mempunyai skor 0-1. Artinya, skor 1 untuk guru yang telah bersertifikasi dan skor 0 adalah skor untuk guru yang belum sertifikasi. Hasil pengujian deskriptif data diperoleh nilai rata-rata sebesar 0,9 dan standar deviasi sebesar 0,305. Berdasarkan data tersebut diperoleh distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Sertifikasi Guru

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Sertifikasi	27	90
Belum sertifikasi	3	10
Total	30	100

Hasil distribusi di atas menunjukkan bahwa guru yang telah bersertifikasi ada 27 orang atau (90%) dan guru yang belum bersertifikasi ada 3 orang (10%). Berdasarkan tabel diatas, maka grafik sertifikasi guru adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2  
Grafik Data Variabel Sertifikasi Guru

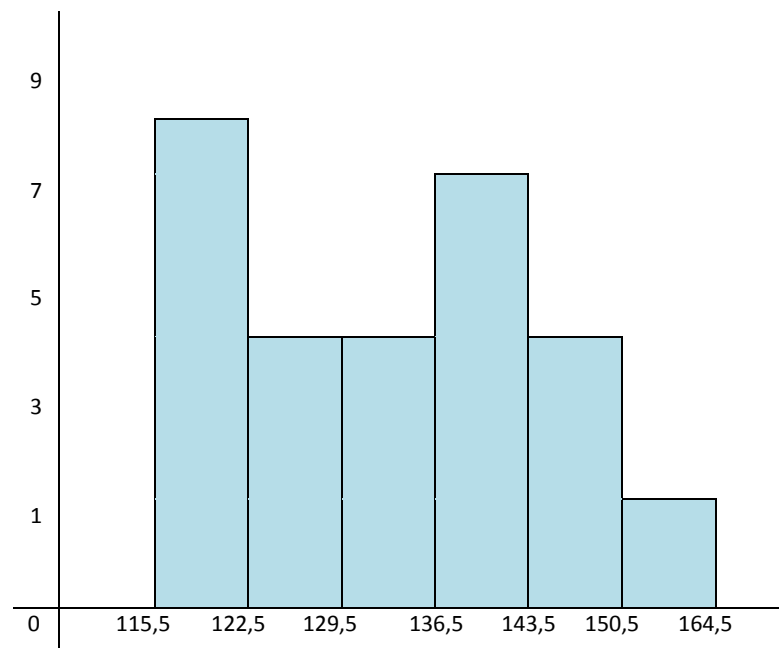
### 3. Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.1 diatas tentang statistik deskriptif data penelitian khususnya tentang kinerja guru mempunyai skor antara 121-169. Dari skor ini, diperoleh nilai rata-rata sebesar 141,60 dan standar deviasi sebesar 13,369. Berdasarkan data tersebut diperoleh distribusi frekuensi kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Interval	Nilai tengah	Frekuensi	Persentase
116 - 122	119	8	27
123 - 129	126	4	13
130 - 136	133	4	13
137 - 143	140	7	23
144 - 150	147	4	13
151 - 157	154	1	3
158 - 164	161	2	7
Total		30	100

Hasil distribusi di atas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi terdapat dalam interval 116-122, sedangkan frekuensi terendah berada di interval 151-157. Berdasarkan tabel diatas, maka grafik data kinerja guru adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3  
Grafik Data Variabel Kinerja Guru

## B. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis yang digunakan pada model regresi linear berganda adalah normalitas dan linearitas.

### 1. Uji Normalitas Data

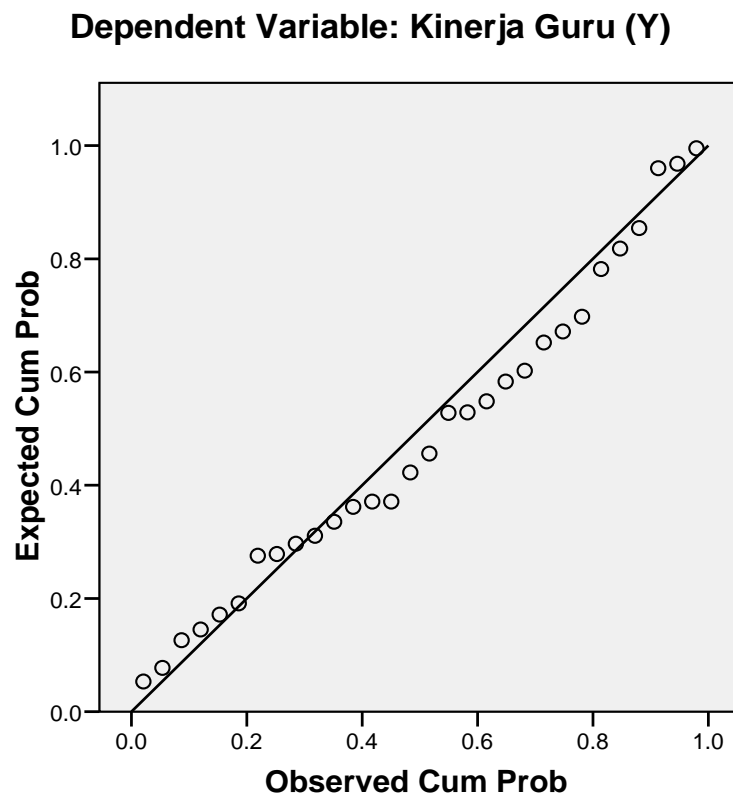
Pada penelitian ini dilakukan uji statistik parametrik, maka data perlu diuji kenormalitasannya. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan dipergunakan. Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5  
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,8256
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925



Cara menguji normalitas yaitu dengan membandingkan probabilitas (P) yang diperoleh dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Apabila nilai  $P > \alpha$  maka terdistribusi normal atau sebaliknya. Hasil uji normalitas terhadap nilai residual model persamaan dengan program SPSS diperoleh nilai probabilitas yaitu 0,925. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal sebab nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Grafik normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4  
Grafik Normalitas

## 2. Uji Linieritas atau Keberartian Regresi

Uji liniertitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis/ANOVA. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga P value (signifikan)  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima atau linieritasnya signifikan, dan jika P value (signifikan)  $> 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak atau linieritasnya tidak signifikan.

Tabel 4.6

Uji Linieritas atau Keberartian Regresi

Variabel	F <sub>hitung</sub>	p-value	keterangan
Hubungan persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) dengan Kinerja Guru	4,19	0,016	Linier
Hubungan sertifikasi guru (X <sub>2</sub> ) dengan Kinerja Guru	8,01	0,009	Linier

Hasil pengujian linieritas hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 4,19. Sedangkan pengujian linieritas hubungan sertifikasi guru dengan kinerja guru menunjukkan nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 8,01, sehingga menunjukkan F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> 2,28, maka dikatakan data adalah linear. Sementara itu, pengujian keberartian regresi diperoleh nilai 0,016 untuk hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan

0,009 untuk hubungan sertifikasi guru dengan kinerja guru. Dengan demikian harga  $p$ -value (signifikan)  $< 0,05$ , maka hubungannya bersifat berarti.

### C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

Terdapat tiga hipotesis penelitian yang akan diuji, sebagai berikut:

1. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten

Analisis regresi untuk hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Koefisien Beta
Konstanta: 103,341		
Hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru	0,547	0,405

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 103,341 + 0,547X_1 + e$$

Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah searah (positif). Dilihat dari nilai koefisien regresi diperoleh sebesar 0,547 sehingga besarnya kontribusi yang diberikan variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,547.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Variabel	$\alpha; dk$	N	Harga t		p-value	Ket
			$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		
Hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru	0,05;29	30	2,344	1,98	0,026	Signifikan

Pengujian variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,344 dan p-value sebesar 0,026. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98 maka  $t_{hitung}$

$(2,344) > t_{\text{tabel}} (1,98)$  , maka terdapat hubungan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan pengujian korelasi Product Moment diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	N	Harga $r_{XY}$		p-value	Ket
		$r_{XY}$	$r_{\text{tabel}}$		
Hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru	30	0,405	0,361	0,026	Ada hubungan

Pengujian korelasi menggunakan product moment diperoleh nilai  $r_{XY}$  sebesar 0,405 dan p-value sebesar 0,026. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,361 maka  $r_{XY} (0,405) > r_{\text{tabel}} (0,361)$ , maka terdapat hubungan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

2. Hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten.

Analisis regresi untuk hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Koefisien Beta
Konstanta: 123,00		
Hubungan sertifikasi guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru	20,667	0,475

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 123,001 + 20,667X_2 + e$$

Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel sertifikasi guru adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru adalah searah (positif). Dilihat dari nilai koefisien regresi diperoleh sebesar 20,667 sehingga besarnya kontribusi yang diberikan variabel sertifikasi guru terhadap kinerja guru sebesar 20,667. Artinya, setiap adanya kenaikan sertifikasi guru sebesar satu point, maka secara positif dapat meningkatkan kinerja guru sebesar koefisien regresi yang dihasilkan dari variabel sertifikasi guru.

Kemudian, berdasarkan hasil uji t hubungan sertifikasi guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Variabel	$\alpha; dk$	N	Harga t		p-value	Ket
			$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		
Hubungan sertifikasi guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru	0,05;29	30	2,831	1,98	0,009	Signifikan

Pengujian variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,831 dan p-value sebesar 0,009. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98 maka  $t_{hitung} (2,831) > t_{tabel} (1,98)$ , maka terdapat hubungan variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru.

Berdasarkan pengujian korelasi Product Moment diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12

## Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	N	Harga $r_{XY}$		p-value	Ket
		$r_{XY}$	$r_{tabel}$		
Hubungan sertifikasi guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru	30	0,472	0,361	0,009	Ada hubungan

Pengujian korelasi menggunakan product moment diperoleh nilai  $r_{XY}$  sebesar 0,472 dan p-value sebesar 0,009. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 maka  $r_{XY}$  (0,472) >  $r_{tabel}$  (0,361), maka terdapat hubungan variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru.

3. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten.

Analisis data pada pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten. Secara berturut-turut disajikan hasil analisis regresi, uji t, uji F, uji  $R^2$  dan korelasi.



Analisis regresi dilakukan untuk variabel bebas yaitu variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru. Adapun hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

## Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Koefisien Beta
Konstanta: 91,496		
1. Hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru	0,475	0,352
2. Hubungan sertifikasi guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru	18,749	0,428

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 91,496 + 0,475X_1 + 18,749X_2 + e$$

Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap kinerja guru adalah searah (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa sertifikasi guru ( $X_2$ ) sebagai variabel yang lebih dominan daripada variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien beta variabel sertifikasi guru sebesar 0,428 lebih besar

daripada nilai koefisien beta persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,352.

Setelah dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi maka dilanjutkan dengan uji t untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru secara individual. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  yang berarti tingkat keyakinan 95%, pengujian ini menggunakan uji t yang dapat dilihat dari nilai signifikan pada hasil SPSS 15. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 15,00 hasil dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.14

## Hasil Uji t

Variabel	$\alpha; dk$	N	Harga t		p-value	Ket
			$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		
$X_1 \sim Y$	0,05;29	30	2,240	1,98	0,034	Signifikan
$X_2 \sim Y$			2,725	1,98	0,011	Signifikan

- a. Pengujian variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh p-value sebesar 0,034, maka terdapat hubungan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

- b. Pengujian variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru diperoleh p-value sebesar 0,011, maka terdapat hubungan variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru.

Kemudian uji F yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan secara simultan variabel independen dengan dependen. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15

## Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784,551	2	892,275	7,089	,003(a)
	Residual	3398,649	27	125,876		
	Total	5183,200	29			

a Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU ( $X_2$ ), PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ( $X_1$ )

b Dependent Variable: KINERJA GURU MTsN (Y)

Hasil dari pengolahan SPSS 15.00 tersebut menunjukkan bahwa besarnya p-value adalah 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa p-value < 0,05 sehingga menunjukkan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai hubungan dengan kinerja guru.

Hasil pengujian koefisien determinasi majemuk ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,587(a)	,344	,296	11,219	2,202

a Predictors: (Constant), SERTIFIKASI GURU (X<sub>2</sub>), PERSEPSI TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

b Dependent Variable: KINERJA GURU MTsN (Y)

Hasil perhitungan untuk nilai  $R^2$  adalah 0,344 atau 34,4%. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan Sertifikasi Guru (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama sebesar 34,4%, sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Analisis korelasi dilakukannya analisis korelasi antara lain adalah untuk mencari bukti terdapat tidaknya hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 15.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17  
Hasil Korelasi Product Moment

Variabel	$r_{XY}$	p-value	$r_{table}$	Ket
Hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X <sub>1</sub> ) dengan kinerja guru	0,405(**)	0,000	0,361	Signifikan
Hubungan sertifikasi guru (X <sub>2</sub> ) dengan kinerja guru	0,472(**)	0,000	0,361	Signifikan

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi product moment di atas dapat diinterpretasikan bahwa hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah sebesar 0,405 dan p-value sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan hubungan positif dengan variabel kinerja guru. Dari perhitungan di atas dapat diinterpretasikan bahwa hubungan Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru adalah sebesar 0,472 dan p-value sebesar 0,005. Dengan demikian, variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) menunjukkan hubungan positif dengan variabel kinerja guru.

#### **D. Pembahasan**

Kinerja pada hakikatnya dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi memberikan pengaruh yang positif. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten.

1. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Terdapat hubungan yang signifikan dari variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dapat

diketahui dari nilai koefisien regresi variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,475, dari data tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,240, sehingga pada saat variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,475, artinya persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan sekolah diartikan suatu cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf tata usaha, siswa, orang tua dan pihak-pihak lain yang terkait untuk bekerja dan berperan serta guna mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Tipe dan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, dapat menimbulkan persepsi bagi guru dan stafnya. Persepsi guru yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja, dan sebaliknya persepsi guru yang tidak baik akan menyebabkan kinerja guru yang kurang baik.

Kepala sekolah perlu menciptakan persepsi yang baik bagi setiap tenaga kependidikan terhadap kepemimpinannya, agar para guru dan staf karyawan terdorong berperilaku positif, sehingga pada gilirannya nanti akan dapat meningkatkan kinerja mereka. Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Persepsi terhadap kepala sekolah dipandang sebagai seorang pimpinan yang menjadi suri tauladan bagi bawahannya sehingga membangun sikap dan perilaku bagi tenaga kependidikan. Berdasarkan hal itu maka persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan pandangan pikiran dari seseorang guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami, mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Karena persepsi merupakan proses seseorang dalam mengenali dan memahami suatu obyek tertentu, berdasarkan stimulus yang ditangkap panca inderanya, sehingga ada kecenderungan perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menanggapi banyak rangsangan, diwarnai oleh persepsinya atas rangsangan tersebut. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2010).

## 2. Hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru

Terdapat hubungan yang signifikan dari variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diketahui dari koefisien regresi variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) sebesar 18,749, dari data tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,725 sehingga pada saat Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) meningkat maka kinerja guru akan meningkat sebesar 18,749, artinya Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Sertifikat pendidik bagi guru dan dosen untuk memenuhi persyaratan sebuah profesi yang menuntut adanya kualifikasi minimum dan sertifikasi serta mendapatkan tunjangan profesi oleh negara. Tunjangan profesi itu diperlukan sebagai syarat mutlak sebuah profesi agar penyanggah profesi dapat hidup layak dan memadai, apalagi hingga saat ini guru dan dosen masih tergolong kelompok yang berpenghasilan rendah yang harus dibantu meningkatkan kesejahteraan melalui undang-undang.

Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Hal ini sesuai dengan Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pengertian sertifikasi guru bahwa sebuah upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.

Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Adapun manfaat ujian sertifikasi guru adalah: melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru, melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional, menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK, dan kontrol mutu dan jumlah guru bagi pengguna layanan



pendidikan, menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku, Memperoleh tunjangan profesi bagi guru yang lulus ujian sertifikasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Putri Adha Purnamawati (2012) di Moyudan Kabupaten Sleman Yogyakarta bahwa sertifikasi ada hubungan dengan kinerja guru SD se-kecamatan Moyudan Kabupaten Sleman Yogyakarta.

3. Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 91,496 + 0,475X_1 + 18,749X_2 + e$ . Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap kinerja guru adalah searah (positif). Pembuktian secara bersama-sama, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (7,089) dan p-value sebesar 0,004. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten. Kuatnya hubungan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru adalah 34,4%. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis penelitian berdasarkan uji statistik.

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala Sekolah. Sedangkan sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah.

Untuk dapat memberikan penghargaan sertifikasi kepada guru yang profesional perlu memahami indikator sertifikasi guru yang profesional. Sebagai indikator guru yang profesional menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni: kompetensi paedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Tentang mengajar menurut Hasibuan dan Moedjiono, (2006:3) mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Sistem lingkungan ini terdiri dari komponen – komponen yang saling mempengaruhi, yakni tujuan instruksional yang ingin dicapai, materi yang diajarkan, guru dan siswa yang harus memainkan peranan serta ada dalam hubungan sosial tertentu, jenis kegiatan yang dilakukan, serta sarana dan prasarana belajar mengajar yang tersedia.

Dalam hal ini, persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap, sehingga orang dapat cenderung menafsirkan perilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini seorang guru merasa termotivasi dalam bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tugas pokok serta fungsinya.

Persepsi sebagai respon terhadap stimulus baik dari dalam maupun luar individu. Stimulus yang diterima seseorang sangat kompleks, stimulus masuk ke dalam otak, kemudian diartikan, ditafsirkan serta diberi makna melalui proses yang rumit baru kemudian dihasilkan persepsi. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu memberikan petunjuk, dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah sebagai pandangan pikiran dari seseorang guru tentang kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkannya, mengalami,

mengelola untuk mengambil keputusan dan inisiatif/prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah akan mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru tersebut. Kepala sekolah selayaknya mampu menciptakan persepsi positif pada setiap tenaga kependidikannya dengan memberikan petunjuk, pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah.

Apabila guru memiliki persepsi yang positif pada kepemimpinan kepala sekolah yang mengembangkan kompetensi guru melalui sertifikasi guru maka guru akan termotivasi guru untuk bekerja serta meningkatkan kinerja secara optimal. Dari uraian di atas menunjukkan bahwa diduga terdapat hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru. Kinerja guru juga tidak dapat terlepas dari sertifikasi guru yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini terdapat tiga hal yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat hubungan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Persamaan regresi linear diwujudkan  $Y = 103,341 + 0,547X_1 + e$ . Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah positif. Pengujian variabel persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,344 dan p-value sebesar 0,026. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98 maka  $t_{hitung} (2,344) > t_{tabel} (1,98)$  dan diperoleh nilai  $r_{XY}$  sebesar 0,405 dan p-value sebesar 0,026. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 maka  $r_{XY} (0,405) > r_{tabel} (0,361)$ , maka terdapat hubungan variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan variabel Sertifikasi Guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru. Persamaan regresi linear diperoleh  $Y = 123,001 + 20,667X_2 + e$ . Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel sertifikasi guru adalah positif. Pengujian variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru

diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,831 dan p-value sebesar 0,009. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,98 maka  $t_{hitung} (2,831) > t_{tabel} (1,98)$  dan diperoleh nilai  $r_{XY}$  sebesar 0,472 dan p-value sebesar 0,009. Kemudian apabila dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 maka  $r_{XY} (0,472) > r_{tabel} (0,361)$ , maka terdapat hubungan variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru.

3. Terdapat hubungan bersama-sama persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru. Persamaan regresi linear yang diperoleh  $Y = 91,496 + 0,475X_1 + 18,749X_2 + e$ . Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah positif. Diperoleh p-value adalah 0,003 nilai  $R^2$  sebesar 0,344 atau 34,4%, dan korelasi sebesar 0,405 dan 0,472 maka ada hubungan secara bersama-sama persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan sertifikasi guru dengan kinerja guru

## B. Implikasi

Terdapat dua implikasi hasil dari penelitian ini, yaitu.

1. Implikasi Teoritis

Variabel independen dibatasi pada dua variabel yaitu: persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan Sertifikasi Guru ( $X_2$ ), padahal masih ada variabel yang lain yang ternyata berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2. Implikasi Praktis

Peneliti selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan dengan menambah responden dan metode pengumpulan data.

## C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Guru

Guru hendaknya mampu mengambil hasil penelitian ini sebagai landasan dan pedoman dalam peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas sebagai wujud pelaksanaan tugas profesi.

### 2. Kepala Sekolah

a. Kepala sekolah hendaknya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan kebijakan di madrasah untuk meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

b. Kepala Sekolah hendaknya lebih meningkatkan kepemimpinan dalam mengatur atau mengelola sekolah yang selama ini dilakukan.

### 3. Pengawas

Sertifikasi mampu meningkatkan kinerja guru. Hendaknya pengawas lebih meningkatkan fungsi supervisi terhadap guru di MTs Pedan Klaten dalam rangka memaksimalkan sertifikasi bagi semua guru di MTs Pedan Klaten.

#### 4. UPTD Kecamatan Pedan

Kepala UPTD perlu mempertimbangkan kebijakan tentang pentingnya sertifikasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

#### 5. Kemenag

Lembaga Kementerian Agama untuk terus mengembangkan dan meningkatkan sertifikasi guru bagi guru-guru di bawah kewenangan Kemenag. Diharapkan dengan adanya sertifikasi guru bagi semua guru-guru di wilayah Pedan Klaten mampu meningkatkan kinerja guru sehingga ada peningkatan prestasi bidang akademik maupun nonakademik di wilayah Pedan Klaten.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: liberty.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. (2003). *Manajemen peningkatan mutu sekolah dasar dari sentralisasi menuju desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budi, Setia. (2005). *Persepsi Anggota Terhadap Peran Pemimpin Kelompok Pada Masyarakat Miskin Kota Di Kecamatan Bogor Timur, Kota Bogor*. IPB. <http://damandiri.or.id>. Diakses tanggal 28 Juli 2013.
- Depdiknas. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Buku I Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Personalia: Teknik & Konsep Modern*. Alih Bahasa oleh: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Diknas Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2009) *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi- Sertifikasi Guru dalam Jabatan buku 2*. Jakarta
- Diknas Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2009). *pedoman penyusunan portofolio sertifikasi guru dalam jabatan buku 3*. Jakarta : Diknas
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2009) *petunjuk teknis sertifikasi guru untuk guru sertifikasi guru dalam jabatan buku 4*. Jakarta
- Diknas Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (2009) *Rambu- rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru (plpg) sertifikasi guru dalam jabatan buku 5*. Jakarta :
- Djamarah Syaiful Bahri (2006). *Strategi Belajar Mengajar* Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: NDIP.

- Ginting, Eka Danta Jaya. (2003). *Hubungan Persepsi Terhadap Program Pengembangan Karir Dengan Kompetisi Kerja*. Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id/modules>. Diakses tanggal 28 Juli 2013.
- Gujarat, DN . (2003). *Basic Economitries, Thrie Edition*, Mc Graw Hill: New York.
- Handoko, T. Hani (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hammer & Morgan. (1999). *Customer Behavior and Marketing Action*, 5<sup>th</sup> ed. Cincinnati, Ohio: South-Western college Publising.
- Hasibuan,(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- [http:// www.sertifikasi guru.org](http://www.sertifikasi.guru.org) diakses tanggal 23 Juli 2013
- Mulyasa,E,(2007). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Suatu Panduan Praktis*.Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa,E,(2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muslich, Masnur, (2007). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Purwodarminto (1994). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Purwanto, Ngalim. (2007). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Purwanto (2006). *Instrumen Penelitian Sosal Dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- \_\_\_\_\_ (2011) *Statistika untuk Penelitan*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Rohimah (2010). *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas 5 SDN 01 Jetis Karanganyar*, IAIN Surakarta
- Sarimaya, Farida(2008). *Sertifikasi Guru : Apa,mengapa dan bagaimana*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Saiful Sagala(2010) *Konsep Dan Makna Pembelajaran Untuk Membantu Memecahkan Problematika Belajar Dan Mengajar*. Bandung : PT Alfabeta
- Samsudin, Sadili (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto. (2003). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta. Rineka Citra
- Sri Kustilah (2004). Kontribusi Kesejahteraan Guru, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS SMP di Kota Yogyakarta
- Sugiyanto(2009). *Model – Model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta: UNS Press
- Sugiyono(2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sudjana(2002). *Metode Statistika*. Bandung. Tarsito
- Timpe. A Dale(2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja*. Jakarta Media Komputindo.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20Tahun (2003). *tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas)*. Jakarta : SinarGrafika
- Undang- undang Republik Indonesia No. 14 Tahun (2005). *tentang Guru dan Dosen*.
- Walgito, Bimo(2003). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta : Andi Offset.

Lampiran 1.1

**Angket Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebelum Uji Coba**

Kepada Yth.

Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN)

Kecamatan Pedan

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah Nya kepada kita semua.

Sehubungan penelitian saya yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepala Sekolah dan Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten Tahun 2013, maka saya mohon bantuan Bapak / Ibu semua mengisi butir angket dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan masing masing.

Kejujuran Bapak / Ibu sangat saya harapkan, dan semua informasi tidak akan mempengaruhi status bapak / ibu semua.

Atas bantuan serta partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Klaten, November 2013

Hormat Saya

Abdulah Syukur

**Identitas Diri**

**Nama** : .....

**Nomor Urut** : .....

**Asal Madrasah** : .....

**Status Sertifikasi** : **Sudah / Belum**

**Petunjuk Pengisian Angket**

- a. Bacalah dan fahami setiap pertanyaan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pertanyaan butir angket dengan cara menyilang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TBP : Tidak berpendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Selamat Mengerjakan**

NO	URAIAN	SS	S	TBP	TS	STS
1	Kepala sekolah menyusun rencana program					
2	Kepala sekolah melaksanakan kebijakannya					
3	Kepala sekolah menyusun program supervisi					
4	Kepala sekolah membina hubungan yang baik dengan semua elemen					
5	Kepala sekolah menciptakan inovasi baru untuk pengembangan sekolah					
8	Kepala sekolah menciptakan peluang usaha untuk peningkatan mutu sekolah					
7	Kepala sekolah mengelola keuangan secara transparan					
8	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi					
9	Kepala sekolah tiba dikantor tepat waktu					
10	Kepala sekolah menyampaikan kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar					
11	Kepala sekolah memberikan pembinaan cara mengajar yang profesional					
12	Kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif					
13	Kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin rapat sekolah					
14	Kepala sekolah memberikan pengarahan dan menyelesaikan masalah dengan bijaksana					
15	Kepala sekolah mengundang orang tua murid ke sekolah					

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TBP</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
16	Kepala sekolah menyusun program kerja					
17	Kepala sekolah membuat kebijakan yang dapat meningkatkan mutu sekolah					
18	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada bawahannya					
19	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada bawahannya					
20	Kepala sekolah memberikan suri tauladan kepadabawahannya					

Lampiran 1.5

**Angket Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Sesudah Uji Coba**

Kepada Yth.

Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN)

Kecamatan Pedan

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah Nya kepada kita semua.

Sehubungan penelitian saya yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepala Sekolah dan Sertifikasi Guru dengan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Pedan Klaten Tahun 2013, maka saya mohon bantuan Bapak / Ibu semua mengisi butir angket dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan masing masing.

Kejujuran Bapak / Ibu sangat saya harapkan, dan semua informasi tidak akan mempengaruhi status bapak / ibu semua.

Atas bantuan serta partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Klaten, November 2013

Hormat Saya

Abdulah Syukur



**Identitas Diri**

**Nama** : .....

**Nomor Urut** : .....

**Asal Madrasah** : .....

**Status Sertifikasi** : **Sudah / Belum**

**Petunjuk Pengisian Angket**

1. Bacalah dan fahami setiap pertanyaan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
2. Jawablah pertanyaan butir angket dengan cara menyilang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TBP : Tidak berpendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Selamat Mengerjakan**

NO	URAIAN	SS	S	TBP	TS	STS
1	Kepala sekolah menyusun rencana program					
2	Kepala sekolah melaksanakan kebijakannya					
3	Kepala sekolah menyusun program supervisi					
4	Kepala sekolah membina hubungan yang baik dengan semua elemen					
5	Kepala sekolah menciptakan inovasi baru untuk pengembangan sekolah					
8	Kepala sekolah menciptakan peluang usaha untuk peningkatan mutu sekolah					
7	Kepala sekolah mengelola keuangan secara transparan					
8	Kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi					
9	Kepala sekolah tiba di kantor tepat waktu					
10	Kepala sekolah menyampaikan kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar					
11	Kepala sekolah memberikan pembinaan cara mengajar yang profesional					
12	Kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif					
13	Kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin rapat sekolah					
14	Kepala sekolah memberikan pengarahan dan menyelesaikan masalah dengan bijaksana					
15	Kepala sekolah mengundang orang tua murid ke sekolah					

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TBP</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
16	Kepala sekolah menyusun program kerja					
17	Kepala sekolah membuat kebijakan yang dapat meningkatkan mutu sekolah					
18	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada bawahannya					
19	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada bawahannya					
20	Kepala sekolah memberikan suri tauladan kepada bawahannya					

## Lampiran 2.1

### **Angket Kinerja Guru Sebelum Uji Coba**

#### **Petunjuk Pengisian Angket**

- a. Bacalah dan fahami setiap pertanyaan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
- b. Jawablah pertanyaan butir angket dengan cara menyilang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TBP : Tidak berpendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Selamat Mengerjakan**

NO	URAIAN	SL	S	KD	JR	TP
1	Saya membuat program tahunan					
2	Saya membuat program semester					
3	Saya mengembangkan silabus					
4	Saya menyusun jadwal pelajaran					
5	Saya membuat agenda kegiatan mengajar					
8	Saya memilih metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
7	Saya memilih metode dengan mempertimbangkan kemampuan siswa					
8	Saya menjawab pertanyaan siswa					
9	Saya menggunakan metode yang sama dalam kegiatan pembelajaran					
10	Saya memilih metode sesuai dengan materi pembelajaran					
11	Saya mempersiapkan bahan ajar sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran					
12	Saya menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP					
13	Saya menyampaikan bahan ajar dengan jelas					
14	Saya menggunakan sumber belajar yang relevan					
15	Saya menggunakan sumber belajar seadanya					
16	Saya memberikan pretes pada awal kegiatan pembelajaran					
17	Saya memberikan postes pada akhir kegiatan pembelajaran					
18	Saya memberikan penilaian hasil belajar siswa					
19	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang belum tuntas					
20	Saya mengabaikan hasil belajar siswa					
21	Saya mengajar tepat waktu					

NO	URAIAN	SL	S	KD	JR	TP
22	Saya masuk kelas tepat waktu					
23	Saya mengakhiri kegiatan pembelajaran tepat waktu					
24	Saya meninggalkan jam mengajar					
25	Saya mentaati tata tertib yang berlaku					
26	Saya menggunakan media sesuai materi pembelajaran					
27	Saya memotivasi siswa dalam mengajar					
28	Saya memberi kesempatan siswa untuk menyampaikan pendapat					
29	Saya memberi kesempatan siswa untuk bertanya					
30	Saya memberi kesempatan siswa untuk mengadakan percobaan materi pembelajaran					
31	Saya menjadi contoh yang baik bagi siswa					
32	Saya berbicara sopan kepada siswa					
33	Saya memberikan bimbingan sesuai dengan kesulitan yang dihadapi siswa					
34	Saya mengarahkan siswa yang mengalami kesulitan belajar					
35	Saya memperlakukan siswa secara adil					
36	Saya memberikan pertanyaan secara merata					
37	Saya memberikan perhatian secara menyeluruh kepada siswa					
38	Saya menggunakan kata- kata yang membesarkan hati siswa					
39	Saya menggunakan kata- kata yang mudah dimengerti siswa					
40	Saya memberikan sanjungan kepada siswa yang benar dalam menjawab					

## Lampiran 2.5

### **Angket Kinerja Guru Sesudah Uji Coba**

#### **Petunjuk Pengisian Angket**

1. Bacalah dan fahami setiap pertanyaan butir angket, agar tidak menimbulkan kesulitan dalam pengisian angket.
2. Jawablah pertanyaan butir angket dengan cara menyilang (X) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri masing-masing dengan pilihan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TBP : Tidak berpendapat

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Selamat Mengerjakan**

NO	URAIAN	SL	S	KD	JR	TP
1	Saya membuat program tahunan					
2	Saya membuat program semester					
3	Saya mengembangkan silabus					
4	Saya menyusun jadwal pelajaran					
5	Saya membuat agenda kegiatan mengajar					
8	Saya memilih metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
7	Saya memilih metode dengan mempertimbangkan kemampuan siswa					
8	Saya menjawab pertanyaan siswa					
9	Saya memilih metode sesuai dengan materi pembelajaran					
10	Saya mempersiapkan bahan ajar sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran					
11	Saya menyampaikan bahan ajar sesuai dengan RPP					
12	Saya menyampaikan bahan ajar dengan jelas					
13	Saya menggunakan sumber belajar yang relevan					
14	Saya menggunakan sumber belajar seadanya					
15	Saya memberikan pretes pada awal kegiatan pembelajaran					
16	Saya memberikan postes pada akhir kegiatan pembelajaran					
17	Saya memberikan penilaian hasil belajar siswa					
18	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang belum tuntas					
19	Saya mengabaikan hasil belajar siswa					
20	Saya mengajar tepat waktu					
21	Saya masuk kelas tepat waktu					



22	Saya mengakhiri kegiatan pembelajaran tepat waktu					
23	Saya meninggalkan jam mengajar					
24	Saya mentaati tata tertib yang berlaku					
25	Saya menggunakan media sesuai materi pembelajaran					
26	Saya memotivasi siswa dalam mengajar					
27	Saya memberi kesempatan siswa untuk menyampaikan pendapat					
28	Saya memberi kesempatan siswa untuk bertanya					
29	Saya memberi kesempatan siswa untuk mengadakan percobaan materi pembelajaran					
30	Saya menjadi contoh yang baik bagi siswa					
31	Saya berbicara sopan kepada siswa					
32	Saya memberikan bimbingan sesuai dengan kesulitan yang dihadapi siswa					
33	Saya mengarahkan siswa yang mengalami kesulitan belajar					
34	Saya memperlakukan siswa secara adil					
35	Saya memberikan pertanyaan secara merata					
36	Saya memberikan perhatian secara menyeluruh kepada siswa					
37	Saya menggunakan kata- kata yang membesarkan hati siswa					
38	Saya menggunakan kata- kata yang mudah dimengerti siswa					
39	Saya memberikan sanjungan kepada siswa yang benar dalam menjawab					

Lampiran 3,1

Data Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah

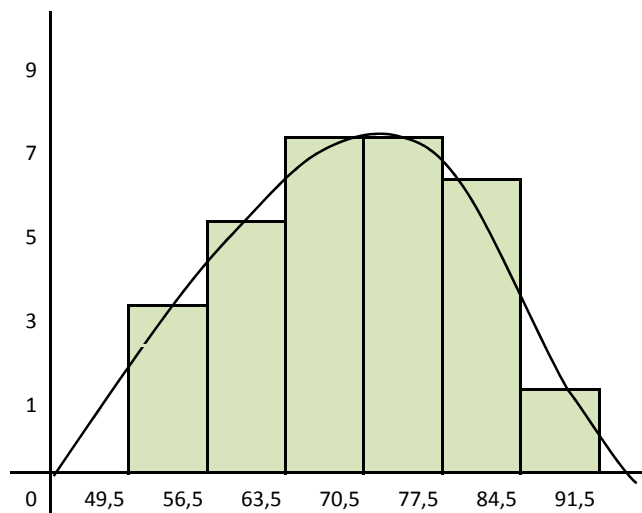
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	2	5	3	4	4	4	2	4	3	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	1	71
2	2	4	3	5	3	4	5	4	5	3	2	3	5	2	3	5	4	5	5	4	76
3	4	2	2	3	3	5	3	2	1	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	71
4	4	4	5	4	2	4	5	1	4	4	2	3	4	5	4	1	2	2	1	1	62
5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	1	3	5	3	3	3	3	5	5	79
6	3	1	5	5	4	3	1	4	5	2	1	5	5	4	4	1	4	5	5	5	72
7	5	1	3	4	2	1	5	2	4	1	1	4	3	5	5	5	3	5	1	4	64
8	5	4	4	2	4	5	5	4	5	1	1	3	1	3	2	4	2	4	4	5	68
9	3	3	1	1	2	5	3	3	1	3	5	1	4	1	5	3	1	5	3	5	58
10	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5	1	4	82
11	1	2	5	1	2	2	2	1	2	1	2	4	4	1	3	3	5	5	2	2	50
12	4	4	3	4	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	4	4	5	3	4	3	56
13	2	5	2	5	1	2	2	3	2	3	5	4	3	4	3	3	5	3	2	5	64
14	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	3	82
15	2	3	4	1	5	2	4	3	4	3	4	2	4	5	2	5	5	4	3	4	69
16	1	2	2	1	5	4	5	3	4	2	5	1	3	4	3	1	5	3	4	5	63
17	3	2	5	1	2	3	2	4	5	3	3	5	3	5	2	2	4	1	4	3	62
18	3	2	5	5	1	4	1	4	4	2	2	5	1	4	2	5	3	4	3	5	65
19	2	5	4	2	1	1	2	5	2	3	1	2	3	3	2	4	5	5	2	5	59
20	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	82
21	2	4	4	5	5	2	3	5	4	2	2	5	1	3	4	5	1	1	3	5	66
22	4	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	85
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	90
24	5	2	4	2	3	5	3	1	3	1	3	4	1	3	1	4	3	5	1	2	56
25	5	4	4	3	5	2	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	80
26	3	5	4	1	2	5	4	1	4	5	4	3	2	1	2	4	5	2	4	3	64
27	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	2	5	5	4	4	4	80
28	2	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	3	5	5	5	4	77
29	5	3	3	4	5	5	2	2	4	4	4	2	5	4	5	1	3	4	5	5	75
30	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	71
Jml	103	103	113	101	99	105	101	100	111	90	100	110	97	109	103	101	120	115	103	115	2099

## Distribusi Data

Skor Maksimal : 90  
Skor Minimal : 50  
Range : 40  
Interval : 5,87  
Panjang Kelas : 6,81

	Interval	Nilai tengah	Frekuensi	Persentase
1	50 - 56	53	3	10
2	57 - 63	60	5	17
3	64 - 70	67	7	23
4	71 - 77	74	7	23
5	78 - 84	81	6	20
6	85 - 91	88	2	7
Total			30	100

## Grafik Histogram



Lampiran 3,2  
Data Kinerja Guru

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21
1	5	1	3	4	2	1	5	2	1	1	4	3	5	5	5	3	5	1	4	5
2	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	1	4	5
3	2	5	2	5	1	2	2	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	2	5	2
4	5	1	5	5	4	5	1	3	3	4	5	5	2	3	3	4	4	1	3	5
5	2	3	4	5	5	2	4	3	3	4	2	4	5	2	5	5	4	3	4	2
6	1	2	2	1	5	4	5	3	2	5	1	3	4	3	1	5	3	4	5	1
7	3	2	5	5	1	4	1	4	2	2	5	1	4	2	5	3	4	3	5	3
8	1	2	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	5	2	4	4	1
9	2	4	4	5	5	2	3	5	2	2	5	1	3	4	5	1	1	3	5	2
10	4	3	5	1	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	2	2	4	5	4
11	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	1	3	5	4	3	5	5
12	3	5	4	1	2	5	4	1	5	4	3	2	1	2	4	5	2	4	3	3
13	5	3	3	2	5	5	2	2	4	4	2	5	4	5	1	3	4	5	5	5
14	5	5	4	3	5	4	5	2	5	3	3	5	5	3	5	3	2	3	3	5
15	4	5	5	2	3	5	1	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	1	4
16	5	5	1	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	2	3	5	5
17	1	3	2	4	3	2	4	3	1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	1
18	2	5	3	4	5	2	1	5	4	4	4	2	1	2	4	4	1	4	3	2
19	4	5	5	5	4	1	5	2	4	3	1	5	2	4	4	5	4	5	4	4
20	5	5	4	2	3	4	5	4	5	3	1	5	2	4	5	4	5	3	5	5
21	5	1	2	5	2	3	5	5	2	4	2	3	5	2	4	2	3	3	5	5
22	5	2	1	4	5	5	4	3	1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5
23	5	4	5	3	5	2	2	4	4	3	3	2	4	5	2	4	5	4	5	5
24	3	4	4	1	4	2	5	3	1	2	5	3	2	3	4	4	5	1	4	3
25	5	4	5	4	1	2	3	4	4	4	2	5	3	3	5	5	4	3	5	5
26	2	3	5	2	2	5	4	1	4	3	1	5	5	3	5	4	5	2	4	2
27	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	1	5	5	4	4	5	5	4	4
28	3	5	4	5	2	5	4	2	4	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	3
29	2	3	2	5	2	5	4	2	5	4	5	1	4	5	4	3	2	3	2	2
30	5	5	5	2	2	3	2	5	4	3	5	2	5	4	2	5	2	5	3	5
Jml	108	105	111	106	104	108	102	102	100	110	111	100	115	104	118	119	105	101	121	108

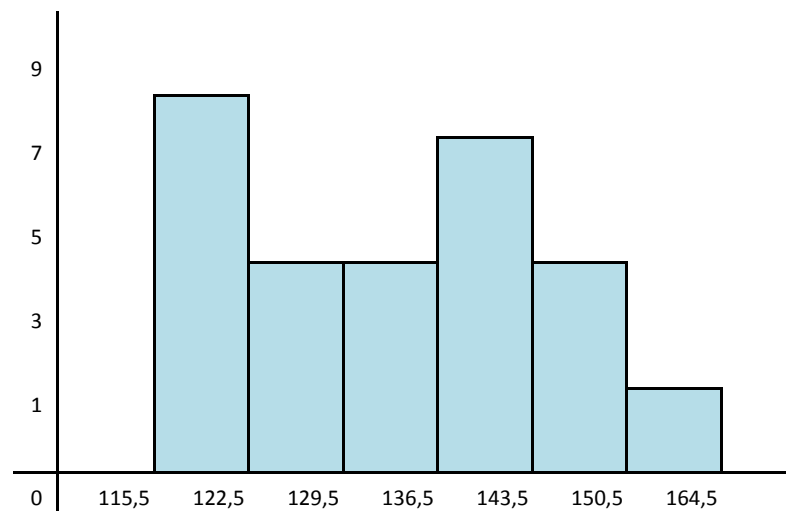
22	23	24	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	TOTAL
1	2	1	5	2	4	1	1	4	3	5	5	5	3	5	5	4	121
3	3	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	156
5	1	2	2	3	2	3	5	4	3	4	3	3	5	3	2	5	119
1	4	5	1	3	4	3	4	5	5	2	3	3	4	4	1	3	126
3	5	2	4	3	5	3	4	2	4	5	2	5	5	4	3	4	134
2	5	4	5	3	4	2	5	1	3	4	3	1	5	3	4	5	119
2	1	4	1	4	4	2	2	5	5	4	2	5	3	4	3	5	120
2	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	2	4	4	132
4	5	2	3	5	4	2	2	5	1	3	4	5	1	1	3	5	119
3	5	4	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	2	2	4	5	141
2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	1	3	5	4	3	5	153
5	2	5	4	1	4	5	4	3	2	1	2	4	5	2	4	3	119
3	5	5	2	2	4	4	4	2	5	4	5	1	3	4	5	5	137
5	5	4	5	2	4	5	3	3	5	5	3	5	3	2	3	3	143
5	3	5	1	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	1	141
5	4	5	3	4	2	5	4	4	4	5	3	5	4	2	3	5	147
3	3	2	4	3	3	1	5	5	2	5	2	5	5	5	5	3	127
5	5	2	1	5	3	4	4	4	2	1	2	4	4	1	4	3	116
5	4	1	5	2	3	4	3	1	5	2	4	4	5	4	5	4	137
5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	2	4	5	4	5	3	5	149
5	2	3	5	5	5	2	4	2	3	5	2	4	2	3	3	5	128
2	5	5	4	3	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	150
4	5	2	2	4	5	4	3	3	2	4	5	2	4	5	4	5	139
4	4	2	5	3	1	1	2	5	3	2	3	4	4	5	1	4	116
4	1	2	3	4	5	4	4	2	5	3	3	5	5	4	3	5	138
3	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	2	4	136
5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	160
5	2	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	148
3	2	5	4	2	4	5	4	5	5	4	5	4	3	2	3	2	127
5	2	3	2	5	2	4	3	5	2	5	4	2	5	2	5	3	133
109	104	108	102	106	112	100	110	119	112	115	104	118	119	105	109	121	4031

### Distribusi Data

Skor Maksimal : 160  
Skor Minimal : 116  
Range : 44  
Interval : 5,87  
Panjang Kelas : 7,49

Interval	Nilai tengah	Frekuensi	Persentase
116 - 122	119	8	27
123 - 129	126	4	13
130 - 136	133	4	13
137 - 143	140	7	23
144 - 150	147	4	13
151 - 157	154	1	3
158 - 164	161	2	7
Total		30	100

### Grafik Histogram



### Ringkasan Data Induk Penelitian

NO	$X_1$	Skor Sertifikasi	Y	$X_1^2$	$X_2^2$	$Y^2$	$X_1Y$	$X_2Y$
1	71	1	121	5041	1	14641	8591	121
2	76	1	156	5776	1	24336	11856	156
3	71	0	119	5041	0	14161	8449	0
4	62	1	126	3844	1	15876	7812	126
5	79	1	134	6241	1	17956	10586	134
6	72	0	119	5184	0	14161	8568	0
7	64	1	120	4096	1	14400	7680	120
8	68	1	132	4624	1	17424	8976	132
9	58	1	119	3364	1	14161	6902	119
10	82	1	141	6724	1	19881	11562	141
11	50	1	153	2500	1	23409	7650	153
12	56	1	119	3136	1	14161	6664	119
13	64	1	137	4096	1	18769	8768	137
14	82	1	143	6724	1	20449	11726	143
15	69	1	141	4761	1	19881	9729	141
16	63	1	147	3969	1	21609	9261	147
17	62	1	127	3844	1	16129	7874	127
18	65	1	116	4225	1	13456	7540	116
19	59	1	137	3481	1	18769	8083	137
20	82	1	149	6724	1	22201	12218	149
21	66	1	128	4356	1	16384	8448	128
22	85	1	150	7225	1	22500	12750	150
23	90	1	139	8100	1	19321	12510	139
24	56	0	116	3136	0	13456	6496	0
25	80	1	138	6400	1	19044	11040	138
26	64	1	136	4096	1	18496	8704	136
27	80	1	160	6400	1	25600	12800	160
28	77	1	148	5929	1	21904	11396	148
29	75	1	127	5625	1	16129	9525	127
30	71	1	133	5041	1	17689	9443	133
Jumlah	2099	27	4031	149703	27	546353	283607	3677
Mean	69,97	0,9	134,3667	4990,1	0,9	18211,77	9453,567	122,5667
SD	9,90	0,305	12,76	1394,73	0,31	3465,91	1921,72	43,11

Lampiran 3,3  
Data Sertifikasi Guru

Guru	Sertifikasi	Data
1	Sertifikasi	1
2	Sertifikasi	1
3	Tidak Sertifikasi	0
4	Sertifikasi	1
5	Sertifikasi	1
6	Tidak Sertifikasi	0
7	Sertifikasi	1
8	Sertifikasi	1
9	Sertifikasi	1
10	Sertifikasi	1
11	Sertifikasi	1
12	Sertifikasi	1
13	Sertifikasi	1
14	Sertifikasi	1
15	Sertifikasi	1
16	Sertifikasi	1
17	Sertifikasi	1
18	Sertifikasi	1
19	Sertifikasi	1
20	Sertifikasi	1
21	Sertifikasi	1
22	Sertifikasi	1
23	Sertifikasi	1
24	Tidak Sertifikasi	0
25	Sertifikasi	1
26	Sertifikasi	1
27	Sertifikasi	1
28	Sertifikasi	1
29	Sertifikasi	1
30	Sertifikasi	1
Jumlah		
Mean		



### Lampiran 1.3

#### Uji Validitas Angket Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

		Persepsi_X1
Per_1	Pearson Correlation	,468**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_2	Pearson Correlation	,428**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_3	Pearson Correlation	,440**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_4	Pearson Correlation	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_5	Pearson Correlation	,321**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	90
Per_6	Pearson Correlation	,318**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	90
Per_7	Pearson Correlation	,361**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_8	Pearson Correlation	,415**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_9	Pearson Correlation	,266*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	90
Per_10	Pearson Correlation	,371**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_11	Pearson Correlation	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_12	Pearson Correlation	,465**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_13	Pearson Correlation	,452**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_14	Pearson Correlation	,446**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_15	Pearson Correlation	,262**

Per_15	Pearson Correlation	,363**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_16	Pearson Correlation	,462**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_17	Pearson Correlation	,445**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_18	Pearson Correlation	,311**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	90
Per_19	Pearson Correlation	,432**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Per_20	Pearson Correlation	,426**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	90
Persepsi_X1	Pearson Correlation	1
	N	90

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level

#### Lampiran 1.4

#### Uji Reliabilitas Angket Persepsi Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	20

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
60,78	131,321	11,460	20

## Lampiran 2.4

### Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	40

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,29	463,623	21,532	40

### Lampiran 3.4

#### Statistik Deskriptif Data

Statistics				
		Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	Sertifikasi Guru (X2)	Kinerja Guru (Y)
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		69.97	.90	141.60
Median		70.00	1.00	142.50
Mode		64 <sup>a</sup>	1	147
Std. Deviation		9.901	.305	13.369
Variance		98.033	.093	178.731
Range		40	1	48
Minimum		50	0	121
Maximum		90	1	169
Sum		2099	27	4248

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## **LAMPIRAN 4**

### **PENGUJIAN ASUMSI**

#### Lampiran 4.1 Pengujian Normalitas Variabel Persepsi terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi thd Kepemimpinan KS (X <sub>1</sub> )	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%

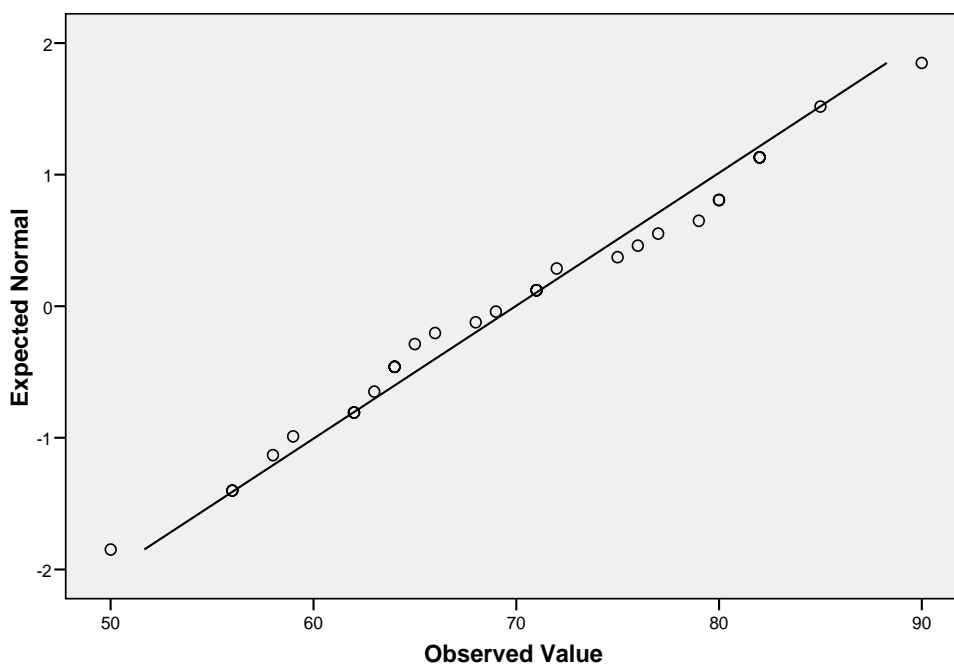
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Persepsi thd Kepemimpinan KS (X <sub>1</sub> )	,093	30	,200*	,979	30	,795

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**Normal Q-Q Plot of Persepsi thd Kepemimpinan KS (X<sub>1</sub>)**



Lampiran 4.2 Pengujian Normalitas Variabel Sertifikasi Guru (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Sertifikasi Guru (X2)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%

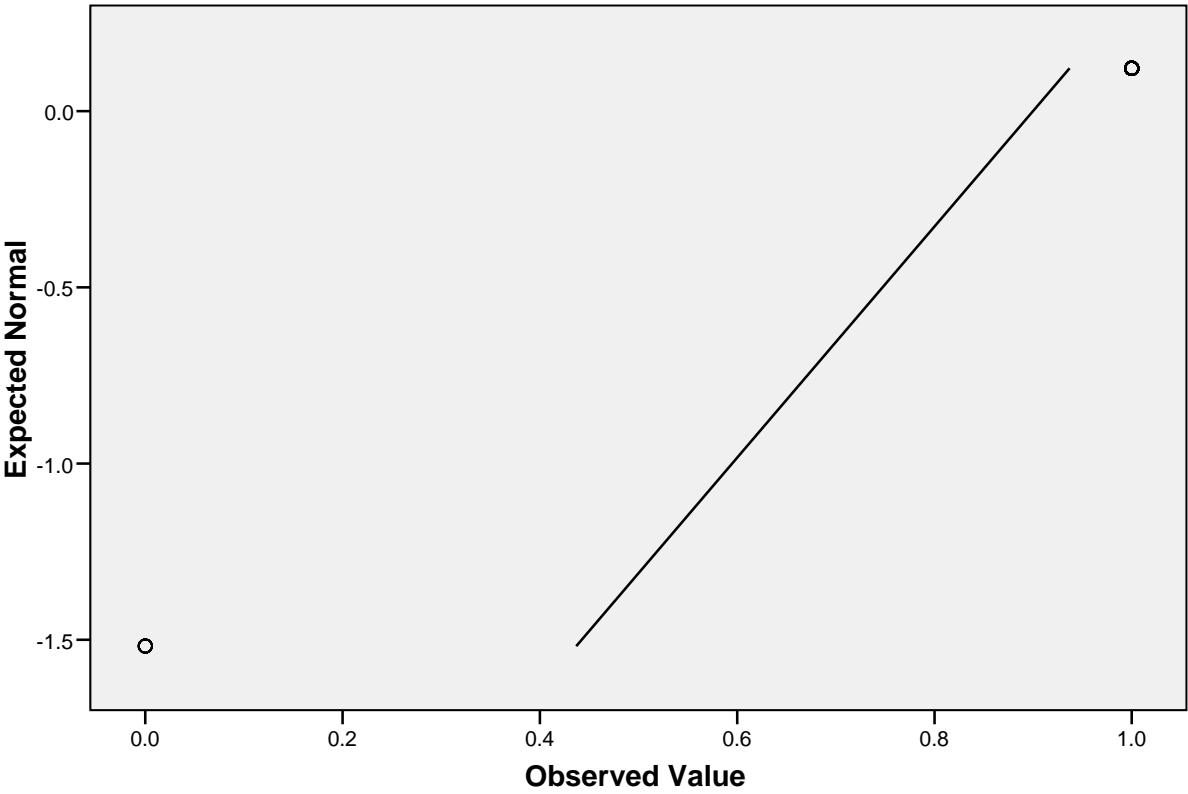
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sertifikasi Guru (X2)	,528	30	,000	,347	30	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sertifikasi Guru (X<sub>2</sub>)

Normal Q-Q Plot of Sertifikasi Guru (X<sub>2</sub>)





### Lampiran 4.3 Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru (Y)	30	100,0%	0	,0%	30	100,0%

Tests of Normality

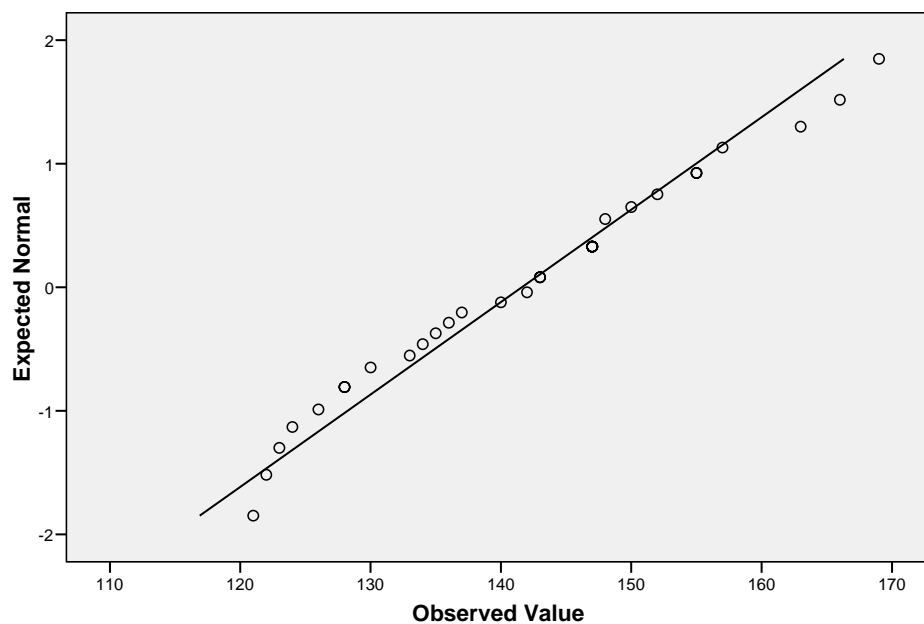
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	,090	30	,200*	,966	30	,446

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Kinerja Guru (Y)

Normal Q-Q Plot of Kinerja Guru (Y)



### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	30	50	90	69,97	9,901
Sertifikasi Guru (X2)	30	0	1	,90	,305
Kinerja Guru (Y)	30	121	169	141,60	13,369
Valid N (listwise)	30				

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,82565494
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,548
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Lampiran 4.4 Pengujian Linearitas dan Keberartian Regresi

1. Variabel persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	4680,200	20	234,010	4,19	,016
Persepsi thd	Groups	Linearity	850,091	1	850,091	15,2	,004
Kepemimpinan		Deviation from Linearity	3830,109	19	201,585	3,61	,027
KS (X1)	Within Groups		503,000	9	55,889		
	Total		5183,200	29			

2. Variabel sertifikasi guru dengan kinerja guru

**ANOVA Table<sup>a</sup>**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	1153,200	1	1153,2	8,01	,009
Sertifikasi Guru	Within Groups		4030,000	28	143,929		
(X2)	Total		5183,200	29			

a. With fewer than three groups, linearity measures for Kinerja Guru (Y) \* Sertifikasi Guru (X2) cannot be computed.

**LAMPIRAN 5**  
**PENGUJIAN HIPOTESIS**

## Lampiran 5.1 Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sertifikasi Guru (X2), Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,587 <sup>a</sup>	,344	,296	11,219	2,202

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Guru (X2), Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1784,551	2	892,275	7,089	,003 <sup>a</sup>
	Residual	3398,649	27	125,876		
	Total	5183,200	29			

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Guru (X2), Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**Coefficients<sup>b</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	91,496	15,487		5,908	,000		
	Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	,475	,212	,352	2,240	,034	,985	1,016
	Sertifikasi Guru (X2)	18,749	6,881	,428	2,725	,011	,985	1,016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			Sertifikasi Guru (X2)	Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)
1	Correlations	Sertifikasi Guru (X2)	1,000	-,124
		Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	-,124	1,000
	Covariances	Sertifikasi Guru (X2)	47,354	-,182
		Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	-,182	,045

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	Sertifikasi Guru (X2)
1	1	2,923	1,000	,00	,00	,01
	2	,068	6,576	,04	,05	,98
	3	,009	17,574	,96	,95	,01

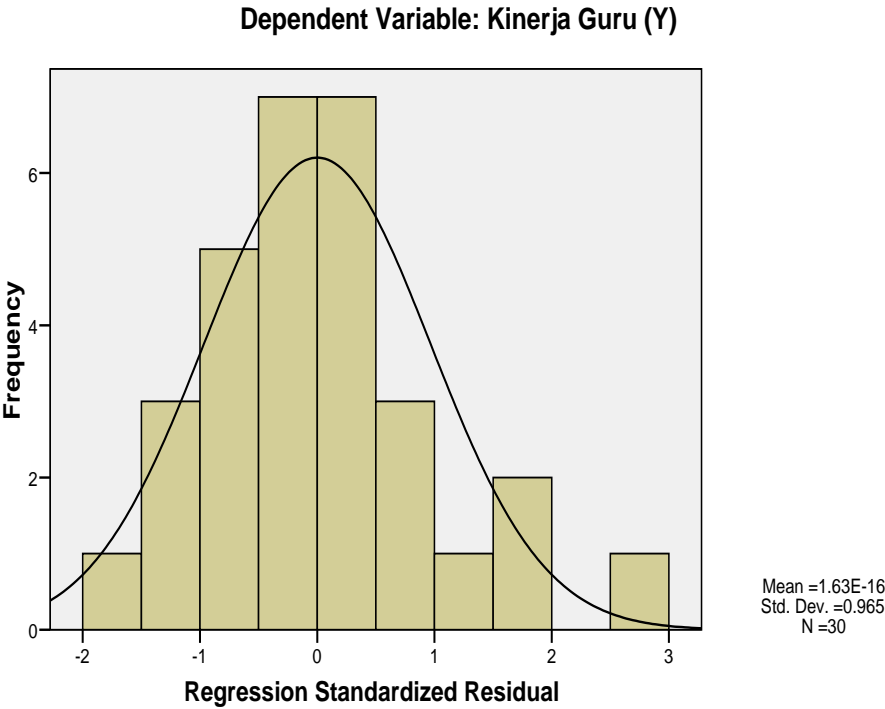
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

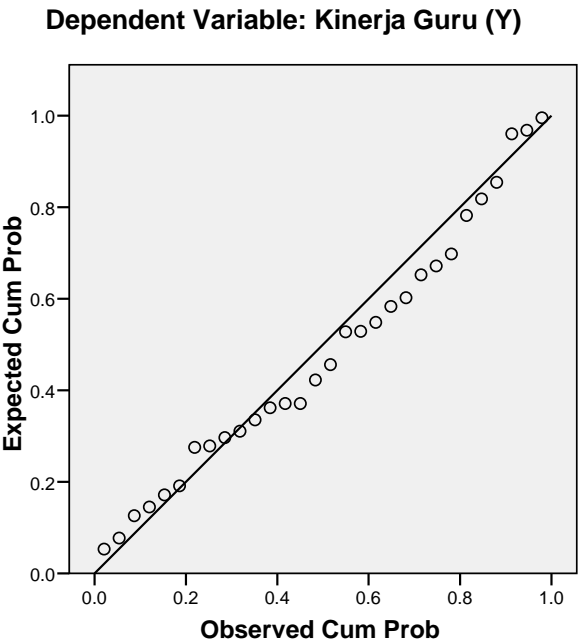
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	118,09	152,99	141,60	7,845	30
Residual	-18,116	29,008	,000	10,826	30
Std. Predicted Value	-2,997	1,452	,000	1,000	30
Std. Residual	-1,615	2,586	,000	,965	30

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 5.2 Correlations

**Correlations**

		Persepsi thd Kepemimpin an KS (X1)	Sertifikasi Guru (X2)	Kinerja Guru (Y)
Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	Pearson Correlation	1	,124	,405*
	Sig. (2-tailed)		,512	,026
	N	30	30	30
Sertifikasi Guru (X2)	Pearson Correlation	,124	1	,472**
	Sig. (2-tailed)	,512		,009
	N	30	30	30
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	,405*	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,026	,009	
	N	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Hubungan antara persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1) <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 <sup>a</sup>	.164	.134	12.440

a. Predictors: (Constant), Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.091	1	850.091	5.493	.026 <sup>a</sup>
	Residual	4333.109	28	154.754		
	Total	5183.200	29			

a. Predictors: (Constant), Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103.341	16.481		6.270	.000
	Persepsi thd Kepemimpinan KS (X1)	.547	.233	.405	2.344	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

## Hubungan antara sertifikasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri Pedan Kabupaten Klaten

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sertifikasi Guru (X2) <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 <sup>a</sup>	.222	.195	11.997

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Guru (X2)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.200	1	1153.200	8.012	.009 <sup>a</sup>
	Residual	4030.000	28	143.929		
	Total	5183.200	29			

a. Predictors: (Constant), Sertifikasi Guru (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	123.000	6.926		17.758	.000
	Sertifikasi Guru (X2)	20.667	7.301	.472	2.831	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

